



รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม
ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ 2567



จัดทำโดย...

กลุ่มงานวิชาการด้านสตรีและครอบครัว (วสค.)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)

ฉบับปรับปรุง 2569

ดำเนินการโดย

นางสาวมนต์ริสสา ไรจน์วดีภิญโญ
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการด้านสตรีและครอบครัว
กลุ่มงานวิชาการด้านสตรีและครอบครัว (วสค.)
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)

คำนำ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สค. พ.ม. พ.ศ.2559 ในการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความรุนแรงในครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบการขูดเยียวเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี โดยกลุ่มเป้าหมายหลักของ สค. ได้แก่ ครอบครัว บุคคลในครอบครัว ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว สตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และผู้ประสบปัญหาการค้าประเวณี อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของ สค. ที่ผ่านมามีอุปสรรคมากกว่า 10 ปีว่า “สค. ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” กล่าวคือ โครงการ/กิจกรรมของ สค. ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการจัดโครงการ/กิจกรรมและการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยไม่ได้สร้างคุณค่าและเกิดประโยชน์กับประชาชนเท่าใดนัก และโครงการ/กิจกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถเชื่อมโยงให้เห็นว่าจะสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. ให้เกิดผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างไร

กลุ่มงานวิชาการด้านสตรีและครอบครัว (วสค.) ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงอธิบดี มีหน้าที่และอำนาจตามคำสั่ง สค. ที่ 368/2568 เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในกรม ดังนี้ (1) ศึกษา ค้นคว้า จัดทำ และสนับสนุนข้อมูลวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสตรีและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครอบครัว เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักของกรม (2) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม เพื่อช่วยสนับสนุนข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางการจัดทำรายงานสถานการณ์ทางสังคม การป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนางานด้านสตรีและครอบครัว (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ในการนี้ กลุ่ม วสค. ตระหนักถึงความจำเป็นของการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) จึงได้จัดทำ **“รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567”** ขึ้น วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปสนับสนุนข้อมูลวิชาการให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสตรีและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครอบครัว รวมถึงเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาของผู้บริหารทุกระดับในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้นในอนาคต

กลุ่มงานวิชาการด้านสตรีและครอบครัว (วสค.)

ฉบับปรับปรุง 2569

บทคัดย่อ

“รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าของโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรคปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยนำกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model (Context–Input–Process–Product) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) จากแบบประเมินออนไลน์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกต (Observation) ข้อมูลจากการติดตามงานในพื้นที่ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน และข้อมูลปลายเปิดจากแบบประเมินออนไลน์ ฯลฯ เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผลที่ต้องการได้ข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมโดยตรง ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากร สค. จำนวน 78 ราย และผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) จำนวน 40 จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่สามารถบรรลุผลผลิต (Output) การดำเนินโครงการ/กิจกรรม และเบิกจ่ายงบประมาณได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือมีคุณค่าและประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้บ้างแต่ไม่มากนัก ทั้งนี้ ในภาพรวมพบว่า โครงการ/กิจกรรมจำนวนมากมีลักษณะเป็นกิจกรรมย่อยที่ส่งผลในวงจำกัด และยังไม่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (Results) ได้ จึงกล่าวได้ว่า “สค.ยังคงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” อยู่เช่นเดิม โดยปัญหาอุปสรรคสำคัญ คือ การกำหนดนโยบายและทิศทางองค์กรที่ยังไม่ชัดเจน การออกแบบงานที่สร้างภาระล้นเกิน ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหา และระบบสนับสนุนการทำงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา คือ ควรปรับแนวคิดและการบริหารจาก “การทำงานเพียงให้เสร็จ” ไปสู่ “การทำงานให้เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์” โดยใช้หลักพาเรโต (80:20) คัดเลือกโครงการที่สร้างคุณค่า และคิดออกแบบใหม่เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แนวปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน รวมทั้งพัฒนาการบริหารองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การประเมินผล, การประเมินผลโครงการ, CIPP Model, การบริหารภาครัฐ, สตรี, ครอบครัว, นโยบายสังคม, กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.

Abstract

This report on the monitoring and evaluation of projects and activities implemented by the Department of Women's Affairs and Family Development (DWF) at both central and regional levels for the fiscal year 2024. The study aimed to assess the value and level of achievement of these projects and activities, examine key challenges and enabling factors, and propose recommendations for improving their effectiveness. The study employed an evaluation research approach based on the CIPP Evaluation Model (Context–Input–Process–Product). A mixed-methods design was adopted, integrating quantitative data collected through online questionnaires and qualitative data obtained from in-depth interviews with key informants, observations, field monitoring, official performance reports, and open-ended responses from the survey. Purposive sampling was used to ensure that data were collected from individuals directly responsible for project implementation. The sample consisted of 78 administrators and personnel from DWAF and representatives from Provincial Social Development and Human Security Offices in 40 provinces. The findings indicate that most projects and activities successfully achieved their outputs, particularly in terms of activity implementation and budget disbursement. However, outcomes—defined as the value and benefits delivered to target groups and contributions to the agency's mission—were achieved only to a limited extent. Overall, many projects consisted of small-scale activities with limited impact and lacked clear linkage to broader results. This reflects a persistent condition in which “tasks are completed, but goals are not fully accomplished.” Key challenges identified include unclear policy direction, project designs that impose excessive workloads, weaknesses in human resource management, and insufficient operational support systems. To address these issues, the study recommends a strategic shift from “task completion” toward “outcome- and results-oriented management.” This includes applying the Pareto Principle (80:20) to prioritize high-impact projects, redesigning project frameworks, strengthening policy and strategic planning, improving monitoring and evaluation systems, and enhancing organizational and human resource management for greater effectiveness.

Keywords: Evaluation, Project Evaluation, CIPP Model, Public Administration, Women, Family, Social Policy, Department of Women and Family Affairs.

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำ “รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าของโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษานี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรของ สค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (แบบ กยผ.02) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากร พมจ. (แบบ กยผ.03) ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2567 ได้รับความร่วมมือจาก สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาคทุกแห่ง รวม 78 ราย และได้รับความร่วมมือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด (พมจ.) ร่วมตอบแบบประเมินออนไลน์ จำนวน 40 จังหวัด และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกต (Observation) ข้อมูลจากการติดตามงานในพื้นที่ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน (แบบรายงาน กยผ.01) และข้อมูลปลายเปิดจากแบบประเมินออนไลน์ ฯลฯ การศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งเน้นตอบคำถามว่าโครงการ/กิจกรรม สค. สามารถบรรลุผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานมีคุณค่า และเกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. เพียงใด รวมทั้งศึกษาว่า การดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุนอย่างไร พร้อมศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผลที่ต้องการได้ข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมโดยตรง ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ดำเนินงานโดย พมจ.

โครงการ/กิจกรรม สค. ที่ส่งให้ พมจ.ดำเนินการ ในปีงบประมาณ 2567 มีจำนวน 10 โครงการ/กิจกรรม โดยโครงการ/กิจกรรมที่ พมจ. ทั้ง 40 แห่ง มีการดำเนินงานครบทุกจังหวัด ได้แก่ การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว, การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด, การจัดงานวันแห่งครอบครัวและสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด, งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.), งานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด), การจัดกิจกรรมวันสตรีสากลและสมัชชาสตรีระดับจังหวัด สำหรับโครงการที่ พมจ. ได้ดำเนินการในบางจังหวัด

ได้แก่ การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี ดำเนินงานจำนวน 38 จังหวัด, การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จำนวน 35 จังหวัด, การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) จำนวน 34 จังหวัด สำหรับกิจกรรมการขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี จำนวน 17 จังหวัด ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ พมจ. ให้ความร่วมมือดำเนินงานน้อยที่สุด

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการประเมินตนเองของ พมจ. เป็นรายมิติ พบว่า พมจ. ประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวมทุกด้าน (ทุกมิติ) ว่าบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.078$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบทโครงการ (Context) พมจ. ประเมินว่าโครงการ/กิจกรรม สค. มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.306$) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ สค. สนับสนุนการทำงาน ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.025$) แต่ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) พมจ. ประเมินตนเองว่าสามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.965$) เท่านั้น สำหรับการประเมินผลโครงการ (Product) ในด้านผลผลิต (Output) พมจ. ประเมินตนเองว่า สามารถการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.168$) อย่างไรก็ตาม ในด้านผลลัพธ์ (Outcome) พมจ. ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรม สค. ที่ดำเนินงานในพื้นที่มีความคุ้มค่าและประโยชน์ ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.985$) เท่านั้น สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พบว่า โครงการ/กิจกรรม สค. สามารถตอบสนองผลผลิต คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้เป็นอย่างดี แต่ยังไม่สามารถตอบสนองผลลัพธ์ หรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง สำหรับข้อมูลปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุน เมื่อนำมาวิเคราะห์ผล สามารถสรุปแนวทางการพัฒนางานของ พมจ. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ โดย สค. ควรกำหนดนโยบายและวาระการขับเคลื่อนงานให้ชัดเจน การส่งต่องานให้กับพื้นที่ต้องมีความพร้อมเพียงพอ การออกแบบโครงการแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบต้องชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ที่สำคัญ ควรกำหนดให้ข้าราชการ พมจ. (ที่ได้รับอัตรากำลังข้าราชการจาก สค. จำนวน 2 ราย) ต้องรับผิดชอบงาน สค. อย่างน้อยร้อยละ 50 ขึ้นไป และสนับสนุนให้บุคลากรจ้างเหมาที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานโดดเด่นชัดเจนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ

ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ดำเนินงานโดย สค.

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมิน ด้านบริบทโครงการ (Context) ที่รับผิดชอบว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.288$) แต่ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้รับการสนับสนุนจาก สค. ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.673$) เท่านั้น ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$) ด้านการประเมินโครงการ (Product) ในด้านผลผลิต (Output) ประเมินว่าโครงการ/กิจกรรมสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม

และเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.355$) สำหรับด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินตนเองว่า โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ และสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.307$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทุกมิติ พบว่า ผู้บริหาร และบุคลากร สค. ประเมินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบว่า บรรลุผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.016$) เช่นเดียวกัน ซึ่งจากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินตนเองว่า สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จ และเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาเชิงลึก พบว่า สัดส่วนร้อยละของผู้บริหารและบุคลากร สค. เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง - ระดับมากที่สุด รวมจำนวนผู้ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้มีสูงถึงร้อยละ 52.6 (41 ราย) และเมื่อพิจารณารายงานผลการดำเนินงานของ สค. (ตามแบบรายงาน กยผ.01) ก็พบว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. แทบทุกโครงการมีกิจกรรมย่อย ๆ เป็นจำนวนมากที่ล้วนส่งผลในวงจำกัด การดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถแสดงหรือรายงานให้เห็นความเชื่อมโยงว่าจะทำให้เกิดผลลัพธ์ ได้อย่างไร และจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลในวงกว้าง หรือในระดับชาติ หรือเกิดคุณค่า และประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร

ซึ่งหมายความว่า “สค.ยังคงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” อยู่เช่นเดิม สำหรับข้อมูลปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุนเมื่อนำมาวิเคราะห์ผล สามารถสรุปแนวทางการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ สค. ควรปรับแนวคิดและการบริหารจาก “การทำงานเพียงให้เสร็จ” ไปสู่ “การทำงานให้เกิดผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์” โดยใช้หลักพาเรโต (80:20) คัดเลือกโครงการที่สร้างคุณค่า คิดออกแบบงานใหม่ เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แนวปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนปรับปรุง กฎกระทรวง ปี 2559 ลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ภารกิจ และจัดสรรบุคลากรให้ตรงสายงาน จัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ/แนวทางการทำงานให้ชัดเจน ลดกระบวนการ และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น บูรณาการงานภายใน สค. ให้ชัดเจนแล้วค่อยส่งงานลงพื้นที่ พร้อมสนับสนุนปัจจัย สนับสนุนการทำงานให้เพียงพอ ทั้งนี้ หาก สค. มีการนำข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ คาดว่าการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานจะเกิดผลลัพธ์ (Outcome) ได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี รวมถึงสามารถก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result) ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นรูปธรรมได้จริงในอนาคต

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ง
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 คำจำกัดความในการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2.1.1 การติดตามและประเมินผล	4
1) ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล	4
2) การประเมินผลโครงการ โดยใช้แนวคิด CIPP Evaluation Model	9
3) กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.	10
4) กรอบกลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.	11
5) การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research)	12
6) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection)	14
2.1.2 หลักคิดการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	14
1) หลักการพาเรโต (Pareto's Principle หรือ กฎ 80/20)	14
2) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การภาครัฐในอนาคต (Future of Government)	16
3) องค์การที่ประสบความสำเร็จ	18
2.1.3 ผู้บริหารองค์การภาครัฐที่ดี	23
2.1.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	26
2.1.5 จิตวิทยาการศึกษาบุคคล	34
• แนวคิดจิตวิทยา DISC Model	34
• ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	39

	หน้า
2.2 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	42
2.2.1 สรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	42
1) รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลของคณะอนุกรรมการตรวจสอบ และประเมินภาคราชการ (อ.ค.ต.ป.) กลุ่มกระทรวงและกลุ่มจังหวัด	42
2) รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ อ.ค.ต.ป. คณะที่ 2 ประเด็นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤติ ให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ	44
2.2.2 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย	47
2.2.3 สรุปสาระสำคัญจากผลการวิจัยและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ของ สค. ที่ผ่านมา	48
1) การดำเนินงานของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค	48
2) การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	51
2.3 รายละเอียดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	56
2.3.1 แผนงานและกิจกรรมหลักของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี (เอกสารงบประมาณ ขาวคาดแดง)	56
2.3.2 สรุปแผนงาน ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมหลัก และชื่อโครงการ/กิจกรรมของ สค. จำแนกตามรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของ สค. และการขออนุมัติหลักการโครงการของ สค.	59
2.3.3 สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567 (ตามแบบรายงาน กยพ.01 & รายงานผลในรูปแบบอื่น ๆ)	71
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการประเมินผล	80
3.1 รูปแบบการประเมินผล	80
3.2 ประชากร และการสุ่มตัวอย่าง	80
3.3 การพัฒนาตัวชี้วัด	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
3.5 การจัดการและประมวลผลข้อมูล	82
3.6 การวิเคราะห์ เกณฑ์การประเมิน และแปลผลข้อมูล	83

	หน้า
บทที่ 4 รายงานผลการศึกษา การประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.	86
โดย ผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)	
4.1 รายงานผลการประเมินตนเอง	86
โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค.	
4.2 ลักษณะการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ดำเนินการ	97
กิจกรรมที่ 1 การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว	98
กิจกรรมที่ 2 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด	98
กิจกรรมที่ 3 การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด	99
กิจกรรมที่ 4 ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	99
กิจกรรมที่ 5 ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)	100
กิจกรรมที่ 6 การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)	101
กิจกรรมที่ 7 การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด	102
กิจกรรมที่ 8 การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี	102
กิจกรรมที่ 9 การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	103
กิจกรรมที่ 10 การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	103
4.3 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.	104
จากทัศนคติของ พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค.	
4.4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	106
จากทัศนคติของ พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค.	
บทที่ 5 รายงานผลการศึกษา การประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.	109
โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค. ทั้ง สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาค	
5.1 รายงานผลการประเมินตนเอง	109
โดย ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค.	
ทั้ง สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค	
5.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.	120
จากทัศนคติของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนกลาง	
5.3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	121
จากทัศนคติของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนกลาง	

	หน้า
5.4 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค	124
5.5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค	125
บทที่ 6 รายงานผลการศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดย ผู้ประเมิน	128
6.1 กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)	129
6.2 กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)	149
6.3 กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)	159
6.4 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)	171
6.5 สำนักงานเลขาธิการกรม (สสท.) และหน่วยขึ้นตรงผู้บริหาร	174
บทที่ 7 สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
7.1 สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค.	180
7.1.1 สรุปผลการประเมินตนเอง โดยผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	180
7.1.2 สรุปผลการประเมินตนเอง โดยผู้บริหารและบุคลากร สค.	185
7.2 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
7.2.1 อภิปรายผล	189
7.2.2 ข้อเสนอแนะ	191
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์	191
2. ข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลครั้งต่อไป	193

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม (แบบประเมิน กยผ.02 : สค.)
- แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม (แบบประเมิน กยผ.03 : พมจ.)
- รายละเอียดคำตอบในคำถามปลายเปิด จากแบบประเมิน กยผ. 02 : สค.
- รายละเอียดคำตอบในคำถามปลายเปิด จากแบบประเมิน กยผ. 03 : พมจ.

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1.1	สรุปความสัมพันธ์ของการติดตามและประเมินผล ในการศึกษาครั้งนี้	7
ตารางที่ 2.1.1 (1)	สรุปความแตกต่างของการติดตามและประเมินผล ในการศึกษาครั้งนี้	8
ตารางที่ 2.1.5	ลักษณะบุคลิกของคนทำงาน 4 ประเภท ตามแนวคิด DISC Model	34
ตารางที่ 2.2.1 (1)	สรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง พม.	43
ตารางที่ 2.2.1 (2)	สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ในภาวะวิกฤติให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ	44
ตารางที่ 2.2.3 (1)	สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค ที่ผ่านมา	48
ตารางที่ 2.2.3 (2)	สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดย พมจ. ที่ผ่านมา	51
ตารางที่ 2.3.1	แผนงานและกิจกรรมหลักของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามเอกสารงบประมาณ (ขาวคาดแดง)	56
ตารางที่ 2.3.2	สรุปแผนงาน ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมหลัก และชื่อโครงการ/กิจกรรม ของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ขออนุมัติหลักการโครงการ)	59
ตารางที่ 2.3.3	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีการรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง	71
ตารางที่ 3.6 (1)	กำหนดค่าคะแนนระดับความคิดเห็น	83
ตารางที่ 3.6 (2)	กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น	84
ตารางที่ 3.6 (3)	การแปลความหมายผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม ด้านผลผลิต และผลลัพธ์	84
ตารางที่ 3.6 (4)	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จโครงการในภาพรวมทุกมิติ	84
ตารางที่ 4.1 (1)	สรุปการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. จำนวน 40 จังหวัด	87
ตารางที่ 4.1 (4)	ค่าต่ำสุด - สูงสุด และค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. จำนวน 40 จังหวัด	90
ตารางที่ 4.2 (1)	กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยสังเขป โดย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	98
ตารางที่ 4.4	สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ขับเคลื่อนงาน โดย พมจ.	106
ตารางที่ 5.1 (1)	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	109

		หน้า
ตารางที่ 5.1 (2)	ค่าต่ำสุด - สูงสุด และค่าเฉลี่ย ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	111
ตารางที่ 5.1 (3)	ระดับและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	118
ตารางที่ 5.3	สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมของ สค. ที่ขับเคลื่อนงาน โดย สค.ส่วนกลาง	121
ตารางที่ 5.5	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค	135
ตารางที่ 6	สรุปการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567	129

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 2.1.1 (2)	การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)	10
แผนภูมิที่ 2.1.2 (3)	กรอบกลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.	11
แผนภูมิที่ 2.1.2 (4)	กระบวนการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยการวิจัยเชิงประเมิน	13
แผนภูมิที่ 4.1 (2)	แสดงจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ พมจ. มีการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	88
แผนภูมิที่ 4.1 (3)	แสดงผลการประเมินการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	89
แผนภูมิที่ 4.1 (5)	แสดงผลการประเมินบริบท(เนื้อหา)โครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	92
แผนภูมิที่ 4.1 (6)	แสดงผลการประเมินปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	93
แผนภูมิที่ 4.1 (7)	แสดงผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของ พมจ. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	94
แผนภูมิที่ 4.1 (8)	แสดงผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ด้านผลผลิต : บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	95
แผนภูมิที่ 4.1 (9)	แสดงผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ด้านผลลัพธ์ : การประเมินความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรม สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.	96
แผนภูมิที่ 5.1 (2)	แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	110
แผนภูมิที่ 5.1 (3)	แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านบริบทโครงการของ สค. ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	113
แผนภูมิที่ 5.1 (4)	แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุน ของ สค. ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	116
แผนภูมิที่ 5.1 (5)	แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านกระบวนการ ของ สค. ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	117

		หน้า
แผนภูมิที่ 5.1 (6)	แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินโครงการของ สค. ด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	118
แผนภูมิที่ 5.1 (7)	ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบ ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.	119
แผนภูมิที่ 7.1.1	สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model : (ดำเนินงานและประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.)	182
แผนภูมิที่ 7.1.2	สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model : (ดำเนินงานและประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.)	186

รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม

ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ประจำปีงบประมาณ 2567

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สค. พม. พ.ศ. 2559 ในการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าประเวณี การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบการขูดเคี้ยวยาวเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี โดยมีอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อภารกิจข้างต้นสรุปสาระสำคัญ ดังนี้ (1) เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และองค์กรระหว่างประเทศในการดำเนินการตามนโยบาย พันธกรณี อนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศ (3) เสริมสร้างมาตรการ กลไก (4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การรับรอง และการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง (5) บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (6) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการแก้ไขและพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย (7) จัดบริการสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง แก้ไข เยียวยา บำบัดฟื้นฟู และพัฒนาศักยภาพ (8) ปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด โดยกลุ่มเป้าหมายหลักของ สค. ได้แก่ ครอบครัว บุคคลในครอบครัว ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว สตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และผู้ประสบปัญหาการค้าประเวณี อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของ สค. มีการสะท้อนมานานกว่า 10 ปีว่า “สค. ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” หมายถึง สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้ แต่โครงการ/กิจกรรมเกิดประโยชน์และคุณค่ากับกลุ่มเป้าหมายน้อย และยังไม่เห็นเลยว่าจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างไร

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567 ขึ้น วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรคปัจจัยเกื้อหนุน และแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จมาร่วมวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา “สค. ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” และนำเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงงานของ สค. ให้มีประสิทธิภาพอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งคาดว่าข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 คำจำกัดความในการศึกษา

1. การติดตามงาน (Monitoring) ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรวบรวมรายงานผลการดำเนินงานขณะปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์ และรวมถึงการปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมขึ้น (โดยใช้แบบรายงาน กยผ.01)

2. การประเมินผล (Evaluation) ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณค่าในด้านบริบทโครงการ (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านการประเมินผลโครงการ (Product) ทั้งในเชิงผลผลิต (Output) และเชิงผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งนี้ การประเมินมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมของ สค. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (โดยใช้แบบประเมิน กยผ.02- กยผ.03)

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตการติดตามและประเมินผล

การศึกษาครั้งนี้ กำหนดติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ดำเนินงานโดย (1) สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาค และ (2) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.)

กรอบการติดตามและประเมินผล

1. การติดตามตรวจสอบและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. เพื่อประเมินคุณค่าของโครงการ/กิจกรรม โดยทำการประเมิน (1) ด้านบริบทโครงการ (2) ด้านปัจจัยนำเข้า (3) ด้านกระบวนการ และ (4) ด้านการประเมินผลโครงการ ทั้งในเชิงผลผลิต (Output) และเชิงผลลัพธ์ (Outcome) จากมุมมองของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม (คนใน) และมุมมองของผู้ประเมิน (คนนอก)
2. ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. จากผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและจากผลการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมวิเคราะห์หาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถตรวจสอบและประเมินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด
2. ได้ทราบปัจจัยเกื้อหนุน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม สค. ที่ชัดเจน
3. ได้แนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม สค. อย่างเป็นรูปธรรม
4. มีนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมของ สค.
5. การขับเคลื่อนงานของ สค. มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 การติดตามและประเมินผล

1. ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล

ความหมายของการติดตามผล (Monitoring)

การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนที่มีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตาม คือ การปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับกับการปฏิบัติงานของโครงการ การติดตามจะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้¹

การติดตาม เป็นกระบวนการในการบริหารงานเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้โดยรวบรวมข้อมูลตามระบบงาน เช่น เป้าหมายวิธีการผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้²

การติดตามโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิต (Output) เกี่ยวกับโครงการเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) สำหรับการกำกับทบทวนและแก้ไขปัญหาขณะดำเนินโครงการ³

สำหรับ **การติดตามงาน (Monitoring)** ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรวบรวมรายงานผลการดำเนินงานขณะปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์ รวมถึงการปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมขึ้น

ความหมายของการประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณค่า (Value Judgment) เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าการดำเนินงานและผลการดำเนินโครงการเพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการดำเนินโครงการ สรุปผลสำเร็จของโครงการ และการพัฒนาโครงการต่อไป⁴

¹ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ไม่ระบุปี

² สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2550

³ ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไม่ระบุปี

⁴ ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไม่ระบุปี

การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ การประเมินผลจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง⁵

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามตัวชี้วัด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินโครงการ จึงหมายถึง การตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยเก็บข้อมูลจากตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด เพื่อแสดงระดับความสำเร็จของโครงการ⁶

การประเมินผล มีความหมาย 2 นัย คือ หากเป็นการประเมินในความหมายของการวัดผล จะเป็นการประเมินที่ได้พัฒนาขึ้นตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ของการวัด โดยเน้นความเป็นปรนัยในเชิงประจักษ์ ความเที่ยงตรงของการวัด ความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด และการตีความหมายจากคะแนนที่วัดได้ แต่ถ้าเป็นการประเมินในความหมายของการวิจัย เป็นการประเมินที่ได้นำระเบียบวิธีวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁷

สำหรับ **การประเมินผล (Evaluation)** ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณค่าด้านบริบทโครงการ (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านการประเมินผลโครงการ (Product) ทั้งในเชิงผลผลิต (Output) และเชิงผลลัพธ์ (Outcome) โดยการใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถสะท้อนความเป็นจริงอย่างครอบคลุมและถูกต้องชัดเจน พร้อมนำผลการทบทวนวรรณกรรมที่ได้ มาใช้ประกอบการวิเคราะห์และหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลสำเร็จของโครงการ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน รวมทั้งแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการประเมินผล

ผลลัพธ์จากการประเมินผล มีประโยชน์ต่อการวินิจฉัยสั่งการในกรณี ดังต่อไปนี้ (Weiss: 1973)⁸

1. เพื่อดำเนินงานต่อ หรือ เลิกดำเนินงานตามโครงการ
2. เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติในโครงการ
3. เพื่อเพิ่มหรือลดมาตรการและเทคนิคบางประเภทในโครงการ
4. เพื่อสร้างโครงการในลักษณะคล้ายคลึงกันในท้องถิ่นอื่น ๆ
5. เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรระหว่างโครงการที่ต่างแก่งแย่งแข่งขันกัน
6. เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างกรอบทฤษฎีซึ่งเป็นรากฐานของโครงการ

⁵ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ไม่ระบุปี

⁶ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2550

⁷ สุวิมล ติรกันนท์, 2548 อ้างถึงใน คณะทำงานศึกษาและดำเนินการจัดทำวิจัย โครงการแข่งขันตอบปัญหาความรู้เกี่ยวกับรัฐสภา, 2550

⁸ อ้างถึงใน เกษม ศิริสุโขดม. 2550

ข้อเสียของการประเมินผล กรณีใช้ในทางที่ผิด

การประเมินผลอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด ซึ่ง Suchman (1967)⁹ สรุปลักษณะที่อาจนำการประเมินผลไปใช้ในทางที่ผิด ไว้ดังนี้

1. แบบตบตา (eye – wash) คือ ความพยายามหาเหตุผลให้โครงการที่ล้มเหลว โดยจงใจเลือกประเมินเฉพาะส่วนที่ดี จุดมุ่งหมายเพียงเพื่อแสดงส่วนที่ประสบความสำเร็จในโครงการเท่านั้น
2. แบบผักชีโรยหน้า (white – wash) คือ ความพยายามในการปกปิดความผิดพลาดของโครงการโดยหลีกเลี่ยงประเมินผลที่เป็นกลาง
3. แบบระเบิดใต้น้ำ (submarine) คือ ความพยายามทำลายโครงการ โดยไม่คำนึงถึงคุณค่าของโครงการ
4. แบบวางท่า (posture) คือ ความพยายามใช้การประเมินผลเพื่ออาศัยร่มเงาของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ให้ดูน่าเชื่อถือในสายตาของสาธารณชน โดยมีจุดมุ่งหมายอื่นแฝง
5. แบบผัดวันประกันพรุ่ง (postponement) คือ ความพยายามถ่วงเวลาการลงมือดำเนินงาน โดยแสวงหาแสวงหาความจริง โดยหวังว่ากว่าการประเมินผลจะเสร็จสิ้นวิกฤติการณ์ทั้งหลายน่าจะผ่านไปแล้ว
6. แบบแทนที่ (substitution) คือ ความพยายามพรางความล้มเหลวในส่วนที่สำคัญ โดยเบนความสนใจไปที่เรื่องไม่สำคัญในโครงการ ซึ่งอาจพอใช้แก้ตัวได้

นอกจากนั้น การประเมินผลอาจใช้ในทางที่ผิดในลักษณะอื่น ๆ เช่น เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว และเพื่อการประชาสัมพันธ์โครงการ ฯลฯ ทั้งนี้ อยู่ที่หน่วยงานที่ทำการประเมินว่าต้องการนำผลของการประเมินไปใช้ประโยชน์จริงหรือไม่ ดังนั้น หากต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ อย่างน้อยที่สุด การประเมินโครงการควรเปิดให้ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินสามารถเสนอข้อเท็จจริงได้อย่างตรงไปตรงมา ทั้งจุดเด่น จุดด้อย และผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ทั้งการปรับปรุง แก้ไข หรือยุติโครงการ และมองว่าผลของการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความตระหนักถึงความสำเร็จและไม่สำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีความพยายามร่วมกันในการปรับปรุงการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ดีขึ้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการกิจมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

⁹ อ้างถึงใน เกษม ศิริสุขโตม. 2550

ความสัมพันธ์ของการติดตามและประเมินผล ในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 2.1.1 สรุปความสัมพันธ์ของการติดตามและประเมินผลในการศึกษาครั้งนี้

รายการ	การติดตามผล (Monitoring)	การประเมินผล (Evaluation)
1. ข้อมูล	- การติดตามรวบรวมรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยใช้แบบรายงาน กยพ.01	- ข้อมูลจากการติดตามผลเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อประเมินผลสำเร็จและตัดสินคุณค่าโครงการ/กิจกรรม สค.
2. ผู้รับผิดชอบ	- ผู้ติดตามผลภายใน (ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม) - ผู้ติดตามผลภายนอก (ผู้ประเมิน)	- ผู้ประเมินผลภายใน (ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม) ดำเนินการประเมินตนเอง โดย สค. ประเมินจากแบบประเมิน กยพ. 02 และพมจ. ประเมินจากแบบประเมิน กยพ. 03 - ผู้ประเมินผลภายนอก (ผู้ประเมิน) วิเคราะห์และประเมินผลจากข้อมูลที่ได้ จากแบบรายงาน กยพ.01, แบบประเมิน กยพ. 02 - 03 และข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. ช่วงเวลาปฏิบัติ	- การติดตามรวบรวมรายงานผลเป็นประจำทุกเดือน - ผู้รับผิดชอบจะมีการรายงานผลเมื่อมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จหรือมีความก้าวหน้าที่สำคัญ	- การประเมินผล เมื่อมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ
4. วิธีการ	ติดตามรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้แบบรายงานผล กยพ.01 ดังนี้ - ติดตามโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ได้รับจัดสรรประมาณ ประจำปี 2567 - ติดตามภารกิจประจำที่สำคัญ ทั้งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ ปี 2567	ประเมินผลโครงการ/กิจกรรม โดยผู้ประเมินผลภายใน และภายนอก ดังนี้ 1. ผู้ประเมินผลภายใน คือ ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ทำการประเมินตนเอง 2. ผู้ประเมินผลภายนอก คือ กลุ่มงานวิชาการ ด้านสตรีและครอบครัว ใช้กระบวนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบรายงานผล กยพ.01 แบบประเมิน กยพ.02-03 ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลการสังเกต และข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลเชิงปริมาณจะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

รายการ	การติดตามผล (Monitoring)	การประเมินผล (Evaluation)
		ทั้งนี้ ผลการศึกษาทั้งหมด จะนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุป และตัดสินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมว่าบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยเกื้อหนุนการทำงาน และปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง พร้อมวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ผู้ใช้ประโยชน์	- ผู้ปฏิบัติ (เน้น) - ผู้บริหาร	- ผู้ปฏิบัติ - ผู้บริหาร (เน้น)

สรุปความแตกต่างของการติดตามและประเมินผล ในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 2.1.1 (1) สรุปความแตกต่างของการติดตามและประเมินผลในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิด / ความหมาย	จุดมุ่งหมาย	ประโยชน์
1. การติดตามงาน(Monitoring) ⇒ งาน		
การติดตามงานเป็นกระบวนการ เก็บรวบรวมข้อมูล รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมของ สค.	เพื่อติดตามรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.  • รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. เป็นประจำทุกเดือน (โดยใช้แบบรายงาน กยพ.01)	• ได้ทราบรายงานผลการดำเนินงานและสถานการณ์การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. • สค. มีข้อมูลในการรายงานผลการดำเนินงานของ สค. ต่อ สป.พม. เป็นประจำทุกเดือน และรายงานผลต่อหน่วยงานภายในกระทรวง พม. รวมทั้งหน่วยงานภายนอกกระทรวง พม. ตามที่มีการขอความร่วมมือ
2. การประเมินผล (Evaluation) ⇒ ผล		
การประเมินผล 1. บริบท(เนื้อหา)โครงการ 2. ปัจจัยนำเข้า 3. กระบวนการดำเนินงาน 4. การประเมินผลโครงการ	เพื่อตรวจสอบ/ประเมินคุณค่าว่า • โครงการ/กิจกรรม สค.บรรลุผลผลิต (Output) ในการดำเนินกิจกรรม และการเบิกจ่ายเงินเพียงใด และบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ การดำเนินกิจกรรมมีคุณค่า/ประโยชน์เพียงใด • ได้ทราบปัจจัยเกื้อหนุน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม สค. ที่ชัดเจน	• ผลการศึกษาจะทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น • โครงการ/กิจกรรมของ สค. มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายและ/หรือการปฏิบัติราชการมากขึ้น

แนวคิด / ความหมาย	จุดมุ่งหมาย	ประโยชน์
	มีข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม สค. ที่ถูกต้อง	

2. การประเมินผลโครงการ โดยใช้แนวคิด CIPP Evaluation model

การประเมินโครงการ มีแนวคิดและ Model หลากหลายรูปแบบ แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แนวคิดและ Model แบบ CIPP Evaluation Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผล เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ที่น่าสนใจ คือ ปัจจุบันการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ได้แบ่งการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินและฝ่ายบริหารออกจากกันชัดเจน กล่าวคือ ฝ่ายประเมินมีหน้าที่ศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารจะไม่ก้าวล่วงผลการประเมิน สำหรับฝ่ายบริหารมีบทบาทในการนำผลการประเมินที่ได้ใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันอคติที่อาจเกิดขึ้นได้

ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model

สตัฟเฟิลบีม กำหนดประเด็นการประเมิน CIPP Evaluation Model เป็น 4 ประเภท โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิด CIPP Model มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ด้านบริบทโครงการ (Context) เป็นการประเมินเนื้อหาโครงการว่า การออกแบบโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจของรัฐบาล หน่วยงาน หรือจังหวัดเพียงใด การออกแบบโครงการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ/ขั้นตอน เป้าหมายชัดเจนหรือเหมาะสมเพียงใด และจะทำให้โครงการมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน กำหนดทิศทางและปรับปรุงการออกแบบโครงการให้ตอบวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายต่อไป

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการประเมินว่า สค. ให้การสนับสนุนปัจจัยสนับสนุนการทำงานเหมาะสม/เพียงพอหรือไม่เพียงใด เช่น งบประมาณ ฝีมือ แนวทางการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี กฎหมาย และบุคลากร ฯลฯ ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสนับสนุนปัจจัยการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้เพียงพอและตรงกับความต้องการมากขึ้น

3. ด้านกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม และการบริหารโครงการ/กิจกรรมของผู้รับผิดชอบว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การทำงานมีปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องใดหรือไม่ ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขการดำเนินงานโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงสามารถวิเคราะห์หาวิธีทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม

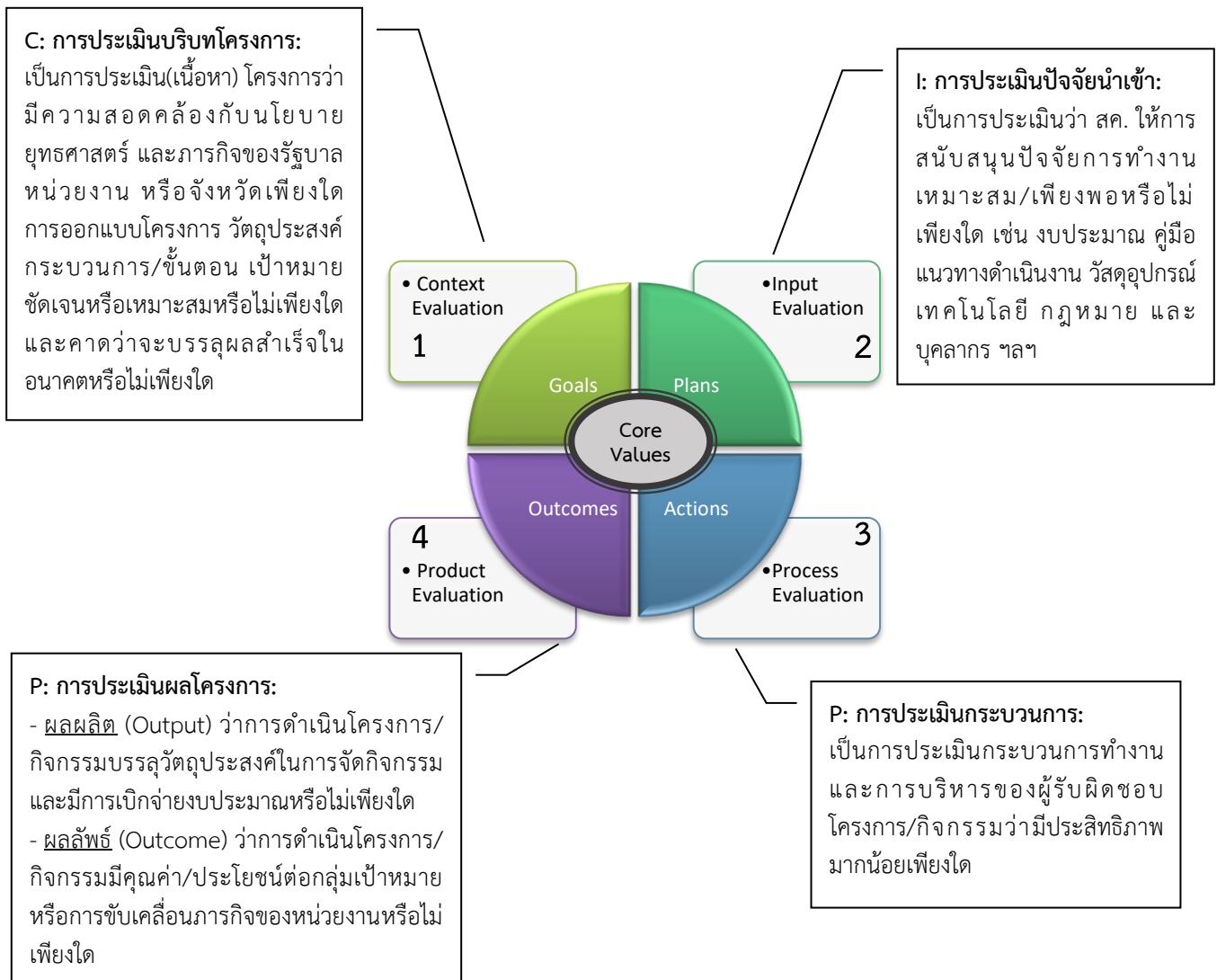
4. ด้านารประเมินผลโครงการ (Product) เป็นการประเมินผลว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุผลผลิต (Output) คือ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณหรือไม่เพียงใด และโครงการ/กิจกรรมเกิดผลลัพธ์ (Outcome) คือ มีคุณค่า/ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อน

ภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพียงใด โดยการประเมินจะทำให้ทราบว่าผู้รับผิดชอบประเมินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบว่าสำเร็จเพียงใด และโครงการมีคุณค่า/ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. หรือไม่เพียงใด หลังจากนั้น ผู้ประเมิน (ภายนอก) จะทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ทั้งนี้ ผลการศึกษาทั้งหมดจะนำไปศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป และตัดสินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมว่าบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยเกื้อหนุนการทำงาน และปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง พร้อมวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ แนวคิด CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานอย่างครบวงจร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้นั้นไปวิเคราะห์จัดทำเป็นสารสนเทศ เพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ หรือปรับปรุงโครงการอย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารต่อไป

3. กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

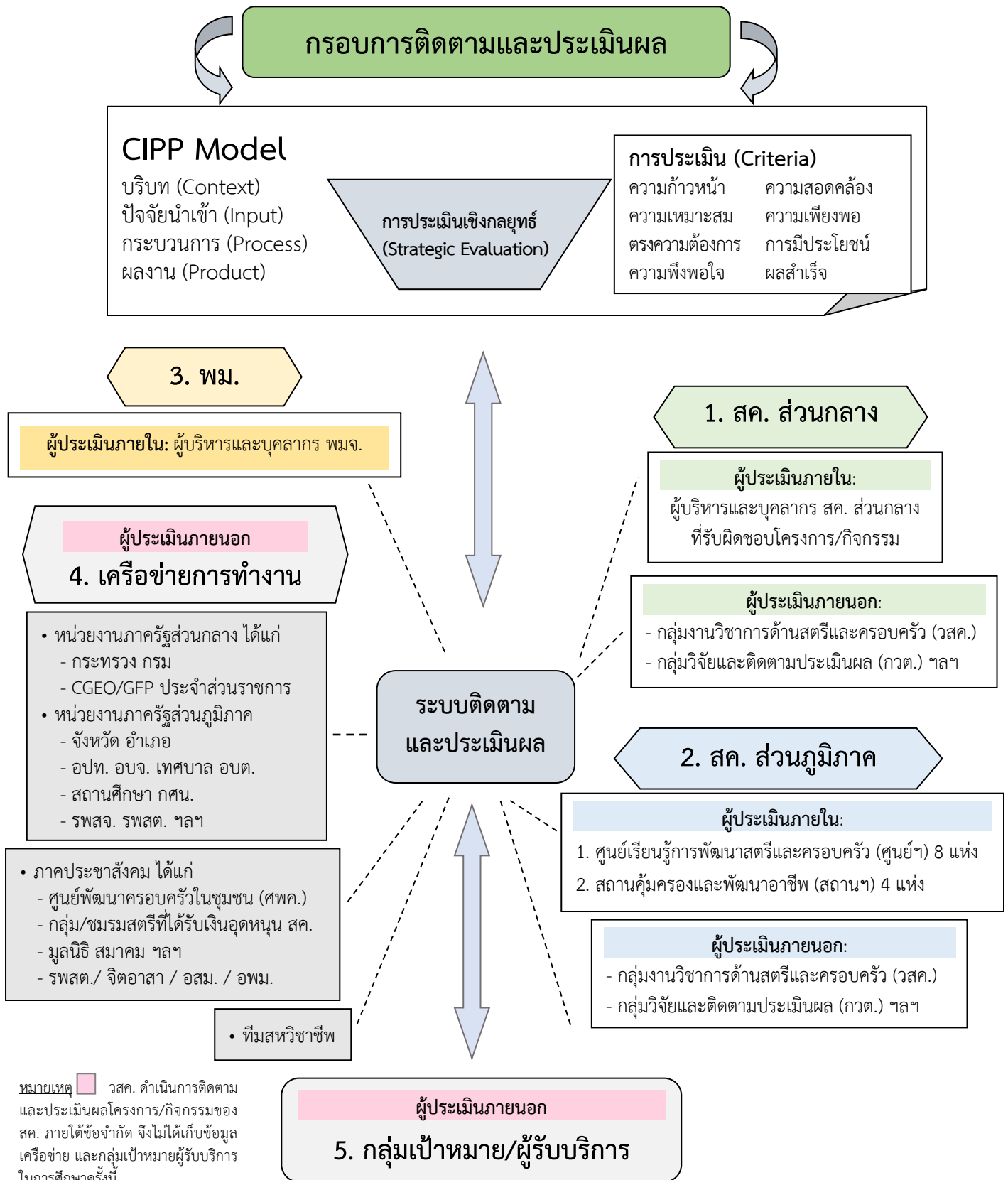
แผนภูมิที่ 2.1.1 (2) การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)



4. กรอบกลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

การศึกษาครั้งนี้ มีกรอบกลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ดังนี้

แผนภูมิที่ 2.1.2 (3) กรอบกลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.



5) การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research)¹⁰

การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) คือ การวิจัยเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อเท็จจริง ในกิจกรรมใด ๆ ที่มนุษย์จัดขึ้น จะเป็นในรูปของโครงการ โครงการ หรือกิจการงานใด ๆ ของทางสังคม ทางการศึกษา ทางเศรษฐกิจ หรือทางการเมือง ฯลฯ เพื่อใช้เป็นหลักฐานหรือแนวทางในการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบกิจกรรมหรือองค์กรนั้น ว่าจะดำเนินอย่างไรต่อไป

ความสำคัญของการวิจัยเชิงประเมิน

การประเมินเดิม เริ่มจากการประเมินด้วยวิธีและเทคนิคง่าย ๆ ใช้เพียงวิธีเก็บข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่ดำเนินการไป เช่น การนับ จำนวนผลผลิต จำนวนคนมาใช้บริการ แล้วประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เท่านั้น ส่วนผู้บริหารจะคิดอย่างไรต่อข้อมูลต่าง ๆ นั้นไม่มี ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้นอยู่กับผู้บริหาร จะตัดสินใจต่อไป ซึ่งบางครั้งไม่สนใจผลที่เกิดขึ้นในโครงการนั้นด้วย ภายหลังมีการพัฒนาเทคนิควิธีการในการประเมิน ประกอบกับการวิจารณ์ต่าง ๆ ของนักวิชาการ นักคิด หรือฝ่ายตรงข้ามกับผู้บริหาร ซึ่งกล่าวหาว่าการใช้งบประมาณของรัฐไม่ได้ผลประโยชน์ และเป็นการสูญเสียและเสียเวลา ดังนั้น จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการประเมินโครงการ ที่ต้องให้คำตอบแก่สาธารณชนได้ว่า งานที่ทำไปนั้น มีความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาของสังคมได้จริงหรือไม่เพียงไร

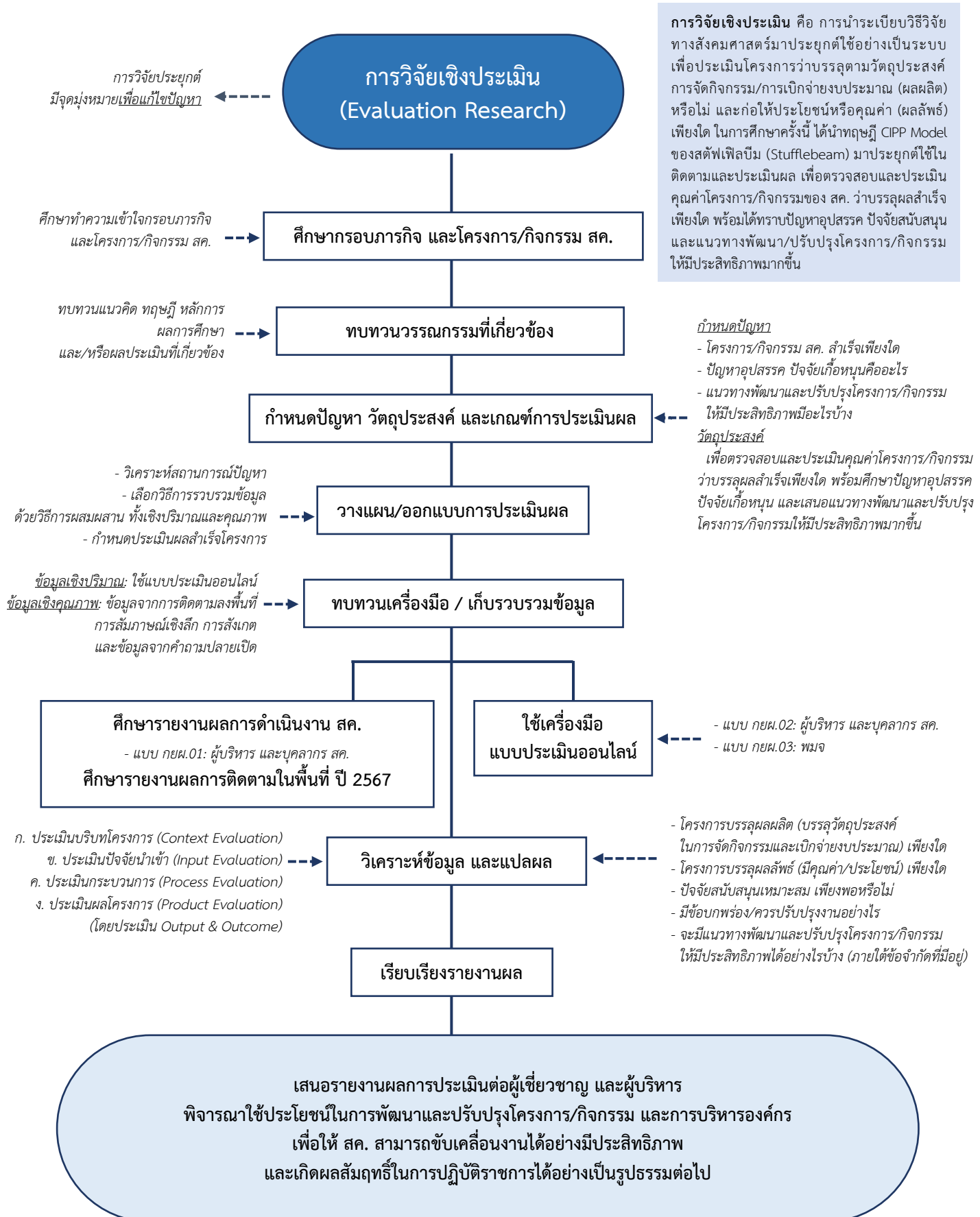
กระบวนการติดตามและประเมินผล ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

1. ศึกษากรอบภารกิจ และโครงการ/กิจกรรมของ สค.
2. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินผล
4. วางแผน/ออกแบบการประเมินผล
5. ทบทวนเครื่องมือ/เก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล
7. เขียนรายงานผลการประเมิน
8. รายงานผลการศึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร

¹⁰ พิศร ทองชื่น. การประเมินโครงการ.

แผนภูมิที่ 2.1.2 (4) กระบวนการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

โดยการวิจัยเชิงประเมิน



6) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) หมายถึง การรวมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) และการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) เข้าด้วยกันในการศึกษาเดียว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเพียงพอในการนำไปประกอบการตัดสินใจพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมอย่างเหมาะสม

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบประเมินออนไลน์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกต (Observation) และศึกษาวิเคราะห์จากข้อความปลายเปิด ฯลฯ เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบคำถามว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. บรรลุผลผลิต (Output) คือ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณ และบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ โครงการ/กิจกรรมมีคุณค่าและประโยชน์เพียงใด รวมถึงศึกษาว่ามีปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุนอย่างไร พร้อมวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

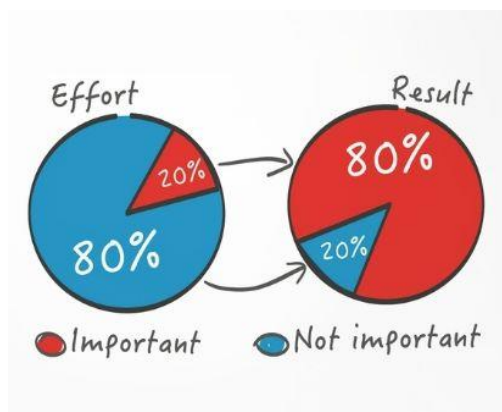
2.1.2 หลักคิดการทำงานให้สำเร็จ

เนื่องจากการสะท้อนข้อมูลมานานกว่า 10 ปีว่า “สค. ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” หมายถึง สค. สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้ แต่การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกิดประโยชน์และมีคุณค่ากับกลุ่มเป้าหมายน้อย และมองไม่เห็นเลยว่า สค. จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างไร ดังนั้น ผู้ประเมินจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักคิดการทำงานให้สำเร็จ เพื่อให้ผู้บริหาร สค. ทุกระดับ ได้พิจารณาทบทวนและใช้ประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิเช่น

1. หลักการพาเรโต (Pareto's Principle หรือ กฎ 80/20)¹¹

หลักการพาเรโต (Pareto) หรือ กฎ 80/20 เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายทั่วโลก ผู้ค้นพบ คือ วิลเฟรโด พาเรโต (Vilfredo Pareto) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอิตาลี เมื่อปี ค.ศ. 1906 จากการสังเกตว่า ร้อยละ 80 ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการถือครองความมั่งคั่งของประเทศอิตาลีอยู่ภายใต้การควบคุมของคนร้อยละ 20 เท่านั้น หรือร้อยละ 20 ของประชากรในประเทศเป็นเจ้าของความมั่งคั่ง ถึงร้อยละ 80 หลังจากนั้น ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านก็สังเกตเห็นเช่นเดียวกันว่า งานที่ทำอยู่ปกติจะมีปรากฏการณ์ธรรมชาติของกฎ 80/20 อยู่เสมอ ต่อมาในปี 1940 Dr. Joseph M Juran ได้สรุปว่า สิ่งสำคัญไม่กี่เรื่องสามารถสร้างผลกระทบได้อย่างมาก แต่สิ่งที่ไม่สำคัญที่ทำอยู่จำนวนมากกลับสร้างประโยชน์ได้น้อย ซึ่งภายหลังเมื่อ Dr. Joseph ทราบว่า สิ่งที่เขาสรุปลงเป็นสิ่งที่ Pareto เคยค้นพบมาก่อนหน้านี้ จึงได้ตั้งทฤษฎีนี้ว่า Pareto's Principle และเรียกกันง่าย ๆ ว่า กฎ 80/20 (ทำน้อยได้มาก)

¹¹ อ้างถึงใน เว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหิดล / เว็บไซต์ SCB / เว็บไซต์ HREX.asia / เว็บไซต์ MISUMI TECHNICAL CENTER.



แนวคิดนี้มองว่า การทำงานหรือทำการใดก็ตาม ควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า **สิ่งใด คือ ร้อยละ 20 ที่สร้างผลลัพธ์ ให้ได้ถึงร้อยละ 80** แล้วใช้เวลาทรัพยากร และความทุ่มเท ร้อยละ 80 ไปกับ “บุคคล” “สิ่งนั้น” หรือ “วิธีการ” นั้น ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากร โดยไม่ต้องเสียเวลาไปกับเรื่องที่ไม่จำเป็น หรือไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ

กฎ 80/20 ของพาเรโต ได้รับการยอมรับว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงาน การสร้างความสัมพันธ์หรือการติดต่อกับผู้คน และการดูแลตนเองในชีวิตประจำวัน ฯลฯ

ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องทำตามสถิติหรืออัตราส่วน 80/20 ตายตัว เพียงเข้าใจว่า **การทำงานอย่างฉลาด คือ การศึกษาวิเคราะห์แล้วว่า งานใดที่ทำอยู่ส่งผลให้เกิดประโยชน์หรือผลลัพธ์สูงก็ให้มุ่งเน้นที่งานนั้น ส่วนงานที่ไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ หรือเกิดผลลัพธ์น้อย ก็ควรลดความสำคัญหรือยุติไป** เพื่อจะได้ทุ่มเททรัพยากรและเวลาไปกับเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ซึ่งการวางแผนที่ดีเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง

กล่าวโดยสรุป คือ **สค. ควรให้ความสำคัญกับงานร้อยละ 20 ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ร้อยละ 80** และพิจารณายุติโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ การใช้กฎ 80/20 นี้ จะทำให้การตัดสินใจเลือกเฉพาะงานโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญทำได้ง่ายขึ้น รวมถึงสามารถจัดลำดับสำคัญของงานได้อย่างถูกต้อง

แนวทางประยุกต์ใช้กฎพาเรโตในองค์กร¹²

1. วิเคราะห์ว่างานใดที่ส่งผลลัพธ์มาก – มากที่สุด
2. วิเคราะห์ว่าเครือข่ายที่สำคัญใด ที่ส่งผลให้องค์กรไปข้างหน้าได้ไกลกว่าเดิม
3. วิเคราะห์ว่าปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานคืออะไร และแก้ไขสิ่งนั้น
4. กำหนดเป้าหมายปีละ 1 - 3 เรื่อง แล้วบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้
5. วิเคราะห์ว่างานใด ใช้เวลามากแต่ไม่มีประโยชน์ให้เลิกทำ งานใดใช้เวลาน้อยแต่มีประโยชน์มากกว่า ให้ทุ่มเทเวลาและทรัพยากรกับสิ่งนั้น
6. งานใดที่ไม่ถนัด ต้องมองหาความช่วยเหลือ เพราะองค์กรส่วนใหญ่จะประกอบด้วยคนหลากหลายทักษะและมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน หรือมีจุดแข็งหรือความถนัดไม่เหมือนกัน การทำงานตามความรู้ความสามารถจะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

¹² วิเคราะห์ข้อมูลจาก เว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหิดล / เว็บไซต์ SCB / เว็บไซต์ HREX.asia / เว็บไซต์ MISUMI TECHNICAL CENTER.

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐในอนาคต (Future of Government)

สถาบันอนาคตไทยศึกษา¹³ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐแห่งอนาคตไว้อย่างน่าสนใจ โดยมองว่า ภาครัฐทั่วโลกกำลังเผชิญความท้าทายใหม่ที่เกิดจากความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปมาก ภาครัฐในอนาคตจึงต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานใหม่ ดังนี้

- 1) การมีลำดับชั้นการตัดสินใจลดน้อยลง (Flatter) ซึ่งทำได้ 4 วิธี คือ
 - เปิดให้พลเมืองมีส่วนร่วม (citizen engagement) มากขึ้น ลดระยะห่างระหว่างภาครัฐและประชาชนผ่านสื่อสังคม โทรศัพท์มือถือ และเครื่องมืออื่น ๆ
 - ปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (administrative efficiency) ลดลำดับชั้นระหว่างการบริหารงานชั้นสูงและบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการ
 - ปรับกระบวนการตัดสินใจ (decision-making process) ให้ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูล และปรับลดขั้นตอนการตัดสินใจลง
 - ทำงานร่วมกันทั้งภายในรัฐบาลและระหว่างรัฐ เอกชน และประชาชน การสร้างเครือข่ายร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

2) มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง ว่องไว (Agile)

องค์กรภาครัฐในอนาคตต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวสูง องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างรวดเร็ว สามารถจัดรูปแบบและคณะทำงานขึ้นมาเพื่อตอบสนองความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงความสามารถในการปรับโครงสร้างองค์กร และการปรับกระบวนการทำงานขององค์กรได้ เช่น สามารถยกเลิกหรือยุบองค์กร (de-organize) ตัวเองได้ และจัดใหม่เพื่อสนองภารกิจใหม่ หรือ **องค์กรยุคใหม่ต้องตั้งง่าย ยุบง่าย**

3) มีประสิทธิภาพและทันสมัย (Streamlined)

องค์กรภาครัฐในอนาคตต้องสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างทันสมัย ประหยัด มีประสิทธิภาพ ใช้การแบ่งปันทรัพยากร เช่น การบริหารบุคลากรร่วมกัน จัดบริการร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้บรรลุตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรม

4) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Tech-enabled)

องค์กรภาครัฐในอนาคตต้องมีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยีและขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย กรอบการทำงานทั้งด้านนโยบาย กฎระเบียบ และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ต้องสามารถออกแบบปรับเปลี่ยนใหม่ให้มีความสอดคล้องกับพลวัตของโลก มีความสามารถตอบสนองการทำงานแบบเครือข่าย ความร่วมมือ และสามารถสื่อสารสนทนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

¹³ สถาบันอนาคตไทยศึกษา. Future of Government: องค์กรภาครัฐแห่งอนาคต

นอกจากนี้ บริษัท PricewaterhouseCoopers¹⁴ ได้นำเสนอแนวคิดของการปรับองค์กรภาครัฐ ในอนาคต ที่มีโมเดลที่น่าสนใจ โดยเสนอว่าองค์กรภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ โดยเปลี่ยนจากการเป็นองค์กรรัฐสำหรับประชาชน เป็นองค์กรภาครัฐที่ร่วมพัฒนากับประชาชน เปลี่ยนจากโครงสร้างองค์กรแบบแท่งไซโล เป็นองค์กรแบบเครือข่าย เปลี่ยนจากองค์กรภาครัฐที่ใหญ่ เป็นองค์กรที่เล็ก ยืดหยุ่น และมีการขับเคลื่อนเชิงวัตถุประสงค์ เปลี่ยนจากองค์กรภาครัฐที่เป็นผู้ให้บริการ (service provider) เป็นองค์กรภาครัฐที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการบริการ (service facilitator) รวมถึงเปลี่ยนจากการเป็นเจ้าของปัจจัยผลิตและกระบวนการ เป็นการเป็นเจ้าของผลลัพธ์ร่วมกับประชาชน เปลี่ยนจากการวัดผลงานที่ผลผลิต (outputs) เป็นผลลัพธ์ (outcomes) และเปลี่ยนจากการบังคับใช้กฎหมาย เป็นการสร้างความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยความไว้วางใจ

องค์กรภาครัฐในอนาคตต้องเน้น**ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen-centricity)** มีความชัดเจน ในวิสัยทัศน์และพันธกิจ ประชาชนจะไม่ใช่เพียงลูกค้าผู้รับบริการจากภาครัฐ แต่เป็นหุ้นส่วน (partner) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ (collaborator) และผู้ร่วมผลิต (co-producer) นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีความสมดุล ระหว่างประสิทธิภาพภายในและประสิทธิภาพการให้บริการภายนอก มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธศาสตร์ใหม่สำหรับการเติบโตและการพัฒนาไขว่กันระหว่างสาขาต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากวาระการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นแบบองค์รวม

ดังนั้น คุณสมบัติหลักขององค์กรภาครัฐแห่งอนาคต จึงต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติสำคัญ คือ มีนวัตกรรมการทำงาน (innovative) มีความสามารถในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีแนวคิดและรูปแบบ การทำงานบริการ และทำให้มีผลกระทบที่ดีในวงกว้าง มีความคล่องตัว ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (agile) สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามสถานการณ์ ทั้งในเชิงการปฏิบัติการ การตอบสนองเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง ได้อย่างเหมาะสมและทันการณ์ มีการบริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานข้ามหน่วยงาน ข้ามประเทศ (connected) สามารถทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้ ทั้งระหว่างสาขา ระหว่างหน่วยงาน และระหว่างประเทศ ที่สำคัญ การทำงานต้องมีความโปร่งใส (transparent) มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากในยุคต่อไป นี้ จะเป็นยุคแห่งความไว้วางใจและความถูกต้อง การที่องค์กรภาครัฐมีความโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการปฏิบัติการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

องค์กรภาครัฐในอนาคตในทั่วโลกจะมีการปรับตัวสูงขึ้นเพื่อรองรับกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น คุณสมบัติหลัก ๆ ขององค์กรภาครัฐจะใกล้เคียงกับองค์กรภาคเอกชน สมัยใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ตั้งง่าย ยุบง่าย ใช้เทคโนโลยีเก่ง ทำงานเป็นเครือข่าย มีนวัตกรรม มีความน่าเชื่อถือและโปร่งใส เพื่อให้สามารถตอบสนองประชาชนในฐานะหุ้นส่วนของการพัฒนา ประเทศร่วมกัน

¹⁴ อ้างถึงใน สถาบันอนาคตไทยศึกษา. Future of Government: องค์กรภาครัฐแห่งอนาคต

3. องค์กรที่ประสบความสำเร็จ¹⁵

การติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในครั้งนี้ ผู้ประเมินให้ความสำคัญกับการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดหรือปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จากมุมมองที่หลากหลาย โดยเฉพาะมุมมองของภาคเอกชน เนื่องจากภาคเอกชนได้รับการยอมรับว่าทำงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น การนำแนวคิดของภาคเอกชนมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานของ สค. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น ดังนี้

วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมที่ดีสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาขององค์กร สามารถเพิ่มความพึงพอใจและรักษาบุคลากรไว้ได้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือทำงานเกิดผลลัพธ์ ซึ่งองค์ประกอบที่นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมที่ชัดเจน

วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรทำหน้าที่ชี้นำ หรือเป็นแผนที่นำทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม เมื่อบุคลากรได้รับการสื่อสารวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน ก็จะทราบว่ามีบทบาทในการช่วยให้ภารกิจสำคัญนี้สำเร็จได้อย่างไร หากทุกคนถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ก็จะสร้างรากฐานวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่แข็งแกร่ง และความผูกพันต่อองค์กร

2. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่ดีจะสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมงาน การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่มีต่อค่านิยมองค์กร ถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยผู้นำที่มีการสื่อสาร มีการรับฟังความคิดเห็น สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกได้

3. การสื่อสารแบบเปิด

การสื่อสารแบบโปร่งใส เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวัฒนธรรมการทำงานที่ดี บุคลากรควรรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันความคิด แนวคิด และข้อกังวล โดยไม่ต้องเกรงว่าจะถูกลงโทษ เพื่อส่งเสริมการทำงาน สร้างความสามัคคี และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. การรับรู้และการชื่นชมบุคลากร

การรับรู้ถึงการทำงานหนัก และความสำเร็จของบุคลากร เป็นแรงกระตุ้นที่ทรงพลังมาก ผู้นำจึงควรชื่นชมผลงานที่ดีของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และช่วยเสริมคุณค่างานให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรเห็นว่าผู้นำเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาทำ ก็จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความรักในองค์กรตามมา

¹⁵ Brightside และ SIAMHRM.COM

5. โอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ

องค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโต และได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพอย่างเหมาะสม เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรไม่มีคุณภาพ

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานผ่านออนไลน์ การให้บุคลากรได้หยุดพัก หรือไม่ส่งเสริมให้ทำงานในวันหยุด ฯลฯ

ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ¹⁶

1. มีเป้าหมายชัดเจน และวิสัยทัศน์ถูกแทรกซึมในวัฒนธรรมองค์กร
2. ผลงานขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อสังคม
3. มีการติดต่อสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ
4. วางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้เกี่ยวข้องในระยะยาว
5. บุคลากรเข้าใจวิธีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันได้ดี
6. การรักษามาตรฐานที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
7. บุคลากรใช้ขีดความสามารถเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จ และปฏิบัติตามข้อตกลงองค์กรร่วมกัน
8. ผู้บริหารและบุคลากรมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน และพยายามทำให้สำเร็จ
9. องค์กรมีการปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสนใจกับการพัฒนาความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับบุคลากร
10. องค์กรออกแบบโครงสร้าง แนวปฏิบัติ และขั้นตอนให้ง่าย ส่งเสริมทุกคนให้ทำงานเป็นทีม และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ตัวอย่าง 12 วัฒนธรรมองค์กรที่ดี^{17, 18, 19, 20}

1. Zappos ร้านขายรองเท้าออนไลน์ เชื่อว่าพนักงานที่มีความสุขจะทำให้ลูกค้ามีความสุข

1. การจ้างผู้สมัคร: พนักงานใหม่จะได้รับการเสนอเงิน 2,000 ดอลลาร์ เพื่อให้ลาออกได้ หากภายหลังจากการฝึกอบรมสัปดาห์แรกแล้วคิดว่างานไม่เหมาะกับเขา ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะถ้ารับพนักงานที่ดีเข้าทำงาน เขาจะทำได้สิ่งดี ๆ ให้กับบริษัท

2. ถ่อมตัว: ถ้าต้องการได้งาน ต้องแสดงความถ่อมตัว โดยใช้คำว่า We แทน I เนื่องจากบริษัทมองว่าการถ่อมตนจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีมั่นใจในตัวเองเกินไป และเมื่อเป็นพนักงานใหม่ ต้องผ่านการอบรมอีก 4 สัปดาห์

¹⁶ เว็บไซต์ SIAMHRM.COM หาคณ หางาน คุณภาพ

¹⁷ <https://beyondservices-th.com/>

¹⁸ www.marketingoops.com

¹⁹ <https://thecoach.in.th>

²⁰ <https://www.fearlessculture.design/>

3. ไกลซ์ซิด: ผู้บริหารต้องทำงานใกล้ชิดกับพนักงานระดับล่าง และทำงานแบบเดียวกับลูกน้องได้

4. ไอเดีย: กระตุ้นให้พนักงานเสนอไอเดียใหม่ ๆ อยู่เสมอ และให้รางวัลคนที่เสนอไอเดียใหม่ ถึงแม้จะมีการผิดพลาด

5. ค่าตอบแทนสูง: บริษัทจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในระดับล่าง ในอัตราเฉลี่ยสูงกว่าตลาด แต่จ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานระดับบนในอัตราที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เพื่อลดช่องว่างระหว่างพนักงาน

2. Warby Parker บริษัทขายแว่นตาออนไลน์ สร้างวัฒนธรรมการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

1. ทีมเพื่อสังคม: การสร้างทีมงาน โดยให้จัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่ทีมงานชื่นชอบ ซึ่งจะสร้างความเพลิดเพลินในองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

2. ทีมเพื่อองค์กร: สุ่มเลือกพนักงานไปทานอาหารกลางวันด้วยกัน

3. ทีมเพื่อตนเอง: จัดกิจกรรมสนุก ๆ ระหว่างมือกลางวัน เพื่อความเพลิดเพลิน

3. Southwest Airlines บริษัทการบิน ใส่ใจกับบริการที่ดี และเชื่อมั่นเป้าหมายร่วมกัน

1. เล่นกันได้: พนักงานสามารถพูดคุยออกนอกทางระบบกระจายเสียงได้ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข

2. สนับสนุนไอเดีย: สนับสนุนให้คนในองค์กรเสนอไอเดีย และหัวหน้าแผนกหรือประธานบริษัท จะต้องตอบกลับภายใน 1 อาทิตย์

3. ไม่เลิกจ้าง: องค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงาน แต่จะรักษาพนักงานไว้ ถึงแม้จะเสียกำไรไปบางส่วน เพราะมองว่าความแข็งแกร่งที่แท้จริงมาจากคนในองค์กร

4. Twitter พนักงานต้องมีความสุข

1. ทานอาหารฟรี: พนักงานที่สำนักงานใหญ่ซานฟรานซิสโก ได้ทานอาหารฟรีทุกมื้อ

2. สิทธิพิเศษ: มีห้องโยคะ และสามารถไปพักได้แบบไม่จำกัด และมีสิทธิพิเศษอื่น ๆ

3. มีการทำงานเป็นทีม: มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีห้องประชุมบนดาดฟ้า ทุกคนล้วนมีแรงผลักดันในการทำงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดของบริษัท

4. Work Anywhere Anytime: พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะทำงานที่บ้านหรือบริษัท

5. Chevron พนักงานต้องปลอดภัยและมีความเป็นอยู่ที่ดี

1. สุขภาพมาก่อน: มีศูนย์สุขภาพและออกกำลังกายในบริษัท หรือสนับสนุนการเป็นสมาชิกสโมสรสุขภาพ และมีโปรแกรมสุขภาพอื่น ๆ เช่น การนวด การฝึกอบรมส่วนบุคคล ฯลฯ

2. ความเป็นอยู่ที่ดีสำคัญมาก: ให้พนักงานหยุดพักตามปกติ แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และจัดสรรเวลาพักที่เหมาะสม ทำให้พนักงานทราบว่าพวกเขามีคุณค่า

6. SquareSpace เรียบง่าย เปิดกว้าง และสร้างสรรค์

1. มอบสิทธิประโยชน์: ให้สิทธิประโยชน์มากมาย รวมถึงให้ความคุ้มครองร้อยละ 100 ของเบี้ยประกันสุขภาพ และมีวันหยุดพักผ่อนที่ยืดหยุ่น

2. Lunch&Learn: มีการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้เพิ่มเติมให้พนักงานในบางครั้ง

3. การเลี้ยงฉลองเป็นประจำ: มีการเลี้ยงฉลองวันสำคัญของพนักงาน มีอาหารจัดเลี้ยง และจัดสถานที่พักผ่อนภายในบริษัท

7. REI ประชุมแบบ Town Hall ใจถึงใจ

1. ทำงานนอกสถานที่ได้: ผู้บริหารของ REI ให้พนักงานทำงานนอกสถานที่ได้ และสามารถรับผลประโยชน์ได้จากทุกที่

2. มีการจัดประชุมใหญ่ขององค์กร ที่ทุกคนจะมาพูดคุย ปรีกษา และหากมีข้อสงสัย ปัญหา หรือต้องการเสนอแนะอะไร ก็สามารถเสนอทั้งแบบระบุตัวตนและไม่ระบุตัวตน

8. Adobe ไม่ใช้คะแนน เพราะจำกัดความคิดสร้างสรรค์

1. ไม่ใช้คะแนนประเมินพนักงาน: เพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงาน เนื่องจากรู้สึกว่าการประเมินขีดขวางความคิดสร้างสรรค์ และเป็นอันตรายต่อการทำงานของทีม ผู้จัดการมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำชี้แนะ โดยให้พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมาย และกำหนดได้ว่าควรประเมินอย่างไร

2. ทำทนายเพื่อให้สำเร็จ: มีการทำทนายพนักงานด้วยโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำภารกิจที่ทำทนายนั้นให้สำเร็จ และให้ข้อเสนอผลตอบแทนมากมาย

3. ให้สิทธิ์พนักงาน: บริษัทมีการให้หุ้นแก่พนักงาน เพื่อให้รู้สึกว่าการทำงานมีทั้งการเติมพลัง และได้รับรางวัล อีกทั้งมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานกล้าเสี่ยงทำเรื่องใหม่ ๆ

9. Facebook ดึงสิ่งที่ดีที่สุดของทุกคนออกมาให้ได้

1. สถานที่ผ่อนคลายเป็นพิเศษ: มีการจัดสรรสถานที่ทำงานให้ผ่อนคลายเป็นพิเศษ มีพื้นที่โล่งกลางแจ้งให้พักผ่อน และออกแบบสถานที่ทำงานโดยเน้นพื้นที่เปิดโล่งกว้าง ไม่อึดอัด พื้นที่ใช้สอยจะเชื่อมต่อกันแบบไม่มีฉาก ไม่มีผนังทึบ พร้อมจัดวางเฟอร์นิเจอร์เป็นสัดส่วน เพื่อขยายพื้นที่ใช้สอย โดยโต๊ะทำงานเลือกที่มีขนาดใหญ่ ไม่มีที่กัน ซึ่งช่วยเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานได้เป็นอย่างดี

2. ดึงสิ่งที่ดีที่สุดออกมา: บริษัทต้องใส่ใจและใช้เป้าหมายเป็นตัวตั้ง ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเต็มที่ ดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวพนักงานออกมาให้ได้ สนับสนุนให้ทุกคนทำงานด้วยวิธีการของตัวเอง ใส่ใจพนักงานทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ สร้างห้องประชุมมีอาคารแยกต่างหาก จัดให้มีพื้นที่โล่งกลางแจ้งมากเพียงพอสำหรับหยุดพัก และผู้บริหารก็ทำงานในพื้นที่แบบเปิดเหมือนกับพนักงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเท่าเทียมกัน

10. Google บรรยายภาพแบบมหาวิทยาลัย

1. วันแรกของการทำงาน: พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงการให้คำแนะนำชี้แนะของ Google ได้

2. การแต่งกาย: ให้พนักงานแต่งกายแบบอิสระ

3. บรรยายภาพแบบมหาวิทยาลัย: พนักงานสามารถใช้เวลาทำกิจกรรมภายในบริษัทได้เกือบตลอดเวลา เหมือนเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย และพนักงานต้องมีความรู้ลึกซึ้งจริงในสายงานของตนเอง มีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น รู้แง่มุมเชิงธุรกิจ คณิตวิเคราะห์ ชีวสารสนเทศ - ตั้งคำถาม กล้าเสี่ยง ฯลฯ

4. กิจกรรม TGIF: ทุกวันศุกร์ พนักงานทุกคนต้องปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ เวลา 16.00 น. เพื่อทำกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อน ๆ และบริษัทจะเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามผู้บริหารได้โดยตรง
5. ทีม: จัดให้พนักงานได้ท่องเที่ยวสังสรรค์ มีโบนัส มีพื้นที่ออกกำลังกาย และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตร

11. Netflix วิจัยกันต่อหน้าห้ามพูดลับหลัง

1. อิสระ: ส่งเสริมให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีกฎระเบียบน้อยที่สุด เช่น พนักงานสามารถลาพักผ่อนได้อย่างอิสระและไม่มีกำหนด เพราะเชื่อว่าเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของทุกคนเป็นส่วนเดียวกันอยู่แล้ว ฉะนั้นจึงไม่สนใจว่า พนักงานจะทำงานมาน้อยเพียงใด เพียงให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมก็เพียงพอ
2. เปิดเผย: ทุกข้อมูลต้องเปิดเผยอย่างกว้างขวางและเท่าเทียม
3. วิจัยกันต่อหน้า: ต้องวิจัยกันต่อหน้า ห้ามพูดลับหลัง
4. ศูนย์รวมคนเก่ง: องค์กรรักการแข่งขัน เก็บเฉพาะคนที่ทำงานเก่งไว้เท่านั้น

12. Starbucks เป็นเจ้าของร่วมกัน

1. Pro-Active: มีเป้าหมายทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าได้เป็นเจ้าของร้านร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานทราบว่า สิ่งใดที่เป็นผลดีต่อร้าน สามารถทำได้ทันทีไม่ต้องรอคำสั่ง
2. พนักงานโหวตศักยภาพได้: การเปิดให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น มีการแข่งขันให้พนักงานสามารถคิดเครื่องดื่มนวัตกรรมใหม่ได้ ถ้าชนะเครื่องดื่มจะถูกนำมาขายที่ร้าน ซึ่งจะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานด้วย
3. วันหยุด: มีวันหยุดตามธนาคาร และวันหยุดเนื่องในวันเกิด และวันพิเศษต่าง ๆ ให้พนักงานไปอยู่กับแฟนหรือครอบครัวได้
4. มอบหุ้น: มีการตอบแทนด้วยการให้หุ้นแก่พนักงาน เพื่อเป็นเจ้าของสตาร์บัค
5. มอบรางวัลให้: มีการมอบสิ่งของตอบแทนในเทศกาลต่าง ๆ ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเข้าใจว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน

บริษัทที่เติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนใหญ่เริ่มมาจากการวางเป้าหมายที่ชัดเจน หรือทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งจากตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 12 บริษัทข้างต้น จะเห็นว่าแต่ละบริษัทมีความน่าสนใจ คิดนอกกรอบ และมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานของหน่วยงานภาครัฐของไทย ดังนั้น หากหน่วยงานภาครัฐนำวัฒนธรรมองค์กรของภาคเอกชนข้างต้นมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เชื่อว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการได้มากขึ้น

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ²¹

1. จัดวางคนในองค์กรให้เหมาะสม ถือเป็นเรื่องสำคัญ หากการวางคนไม่มีแบบแผน จะทำให้เกิดคลื่นใต้น้ำภายในองค์กร และอาจกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง และก่อตัวเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลัง การจัดวางคนในองค์กรให้เหมาะสม นอกจากจะวางคนให้ถูกกับงานแล้ว ต้องมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า หากพนักงานรู้สึกรักและศรัทธาผู้บริหาร จะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างคาดไม่ถึง

²¹ www.krungsri.com

2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานที่ชัดเจนและเหมาะสม การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานเป็นเรื่องสำคัญ หลายบริษัทใช้ KPI มาจับและวัดคุณค่าของพนักงานผ่านตัวเลขเพียงไม่กี่ตัว บางครั้งก็ใช้ได้ แต่หลายครั้งอาจจะส่งผลตรงข้าม การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานที่ดีควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับคนในองค์กร เพราะสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรที่แท้จริงก็คือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์”

3. มองหาความยั่งยืนระยะยาว องค์กรที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ไม่กว้างไกล อาจทำให้เกิดความผิดพลาดและสร้างความเสียหายอย่างคาดไม่ถึง การมองภาพขององค์กรที่ดี ควรมองหาความยั่งยืนในระบบบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอก ควรมีการกำหนดเป้าหมายจากภาพระยะยาว ไม่ใช่ภาพระยะสั้น ๆ และเปลี่ยนให้เป็นนโยบายที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการองค์กร

4. มองหาขนาดที่เหมาะสมขององค์กร บางครั้งการขยายองค์กรแทนที่จะดีแต่กลับส่งผลตรงกันข้าม สาเหตุเพราะโมเดลธุรกิจแต่ละอย่างมีการเติบโตในรูปแบบของตัวเอง หากองค์กรมีกิจการ “ผูกขาด” นั้นหมายความว่า องค์กรสามารถเติบโตได้แทบจะไม่จำกัด แต่ธุรกิจส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นแบบนั้น ทุกกิจการมีการแข่งขันหน้าที่ของเจ้าของกิจการ คือ ต้องหาจุดยืนให้เจอ และหาขนาดองค์กรที่เหมาะสม เพราะบางกิจการหากทำใหญ่เกินไปอาจจะสะดุดและหกล้มได้ การมองหาขนาดที่เหมาะสมขององค์กร ถือเป็น “ศิลปะ” ที่จะคงความยั่งยืนให้กับธุรกิจได้ในระยะยาว

5. มองภาพอนาคตให้ออก ปัจจัยสุดท้ายถือเป็น “ปัจจัยแห่งการปรับตัว” เพราะยุคนี้มีเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นมากมายเกือบตลอดเวลา ความสนใจของลูกค้าหรือพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทุกอย่างล้วนเป็นไปตามการตอบสนองต่อความสะดวกสบาย และทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หน้าที่ของผู้นำองค์กร คือ มองภาพอนาคตให้ออก มองให้ขาด และหาแนวคิดเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองอยู่ตลอดเวลา ผู้นำองค์กรที่ไม่หยุดนิ่งมีการปรับภาพอนาคตอยู่ตลอดจึงจะอยู่รอด และนำพากิจการให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้

2.1.3 ผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่ดี

สัมมา คีตสิน นักธุรกิจและนักเศรษฐศาสตร์อสังหาริมทรัพย์ และมีประสบการณ์การเป็นกรรมการและที่ปรึกษาบริษัทเอกชนมากมายจนเป็นที่ยอมรับในแวดวงธุรกิจ²² ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กรภาครัฐไว้อย่างน่าสนใจ กล่าวคือ มองว่าเป้าประสงค์หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรใด ๆ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ซึ่งความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยต่างกัน ดังนั้น ผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายจากการได้รับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร

โดยสัมมา คีตสิน ให้ความสำคัญกับความอาวุโสของคนในองค์กร ไม่ว่าจะมียศตำแหน่งสูงหรือต่ำกว่า และมองว่า บุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์กรต่างนำพาพฤติกรรมส่วนตนเข้ามาสู่องค์กรด้วย และต่างนำเอาความต้องการในชีวิตที่แตกต่างเข้ามา เช่น “บางคนอยากได้ตำแหน่งสูง ๆ เพื่อเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง” “บางคนเพียงต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง แต่ไม่ต้องการความรับผิดชอบมากจึงไม่ต้องการตำแหน่งใหญ่โต” “บางคนชอบแสดงความคิดเห็น ชอบเป็นที่ยอมรับ” ขณะที่ “บางคนชอบทำงานวิจัยเงียบ ๆ” ฯลฯ”

²² สัมมา คีตสิน. ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ

ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการผสมผสานที่ลงตัว เพราะพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้ หากผสมผสานกันลงตัว ก็จะเป็นความหลากหลายที่ส่งเสริมองค์กร แต่หากไม่สามารถผสมผสานกันได้ดีลงตัว ก็อาจกลายเป็นความขัดแย้ง ผู้นำบางคนจึงอาจทำหน้าที่เป็น “มือประสานสิบทิศ” ช่วยไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้องค์กรสามารถทำงานเป็นทีมหรือไม่แยกหลายชั่วย่อยมากเกินไป ทั้งนี้ องค์กรส่วนใหญ่จะแบ่งเป็นฝ่ายหรือเป็นแผนกตามหลักการแบ่งงานกันทำ ผู้นำจึงต้องจัดหาคนที่มีความสามารถถูกต้องตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งหน้าที่ (Put the right man on the right job.) ให้ได้มากที่สุด ผู้นำที่ดีต้องได้รับการเตรียมเป็นผู้นำเพื่อให้ความสามารถหลากหลายจากการผ่านสายงานหลากหลาย ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร เพื่อนำบุคลากรและองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ และมีทักษะความสามารถในการสื่อสารไปสู่ภายนอกตามกาลเทศะและเหมาะสมกับบุคคล เช่น การสื่อสารกับสื่อมวลชน การสื่อสารกับกลุ่มเยาวชน การสื่อสารกับผู้นำองค์กรอื่น ๆ ซึ่งจะมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกัน ฯลฯ ขณะเดียวกัน ผู้นำองค์กรต้องสามารถสื่อสารสู่สาธารณะโดยภาพรวมได้ด้วยความมั่นใจและเป็นมิตร โดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขิน นอกจากนั้น ผู้นำองค์กรต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้มีความแตกฉานในศาสตร์และศิลปะแห่งแขนงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความเข้าใจเชิงลึกอย่างแท้จริง และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ตลอดเวลา จะทำให้ผู้นำสามารถสื่อสารได้ด้วยความมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

ที่กล่าวมา เป็นภาพรวมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์กรภาครัฐอาจมีข้อแตกต่างไปจากองค์กรธุรกิจบ้าง เพราะภาครัฐไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไร แต่ดำเนินกิจการเพื่อสนองนโยบายหลักของภาครัฐ หรือภาคสาธารณะอื่น ๆ

องค์กรภาครัฐมีทั้งที่เป็นหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ โดยอาจมีขนาดแตกต่างกัน แม้ส่วนใหญ่จะมีขนาดองค์กรใหญ่โต เพราะบุคลากรมักทำงานผูกพันอยู่กับองค์กรเดิมยาวนาน ในขณะที่องค์กรต้องมีการนำคนรุ่นใหม่จากภายนอกเข้ามาเสริมเป็นระยะ เพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่เกษียณหรือให้มีส่วนผสมขององค์กรที่เอื้อตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

ผู้บริหารภาครัฐ จะมีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้บริหารภาคเอกชน เพราะงบประมาณของภาครัฐมาจากเงินภาษีอากรของประชาชนโดยตรงทั้งหมดหรือเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้มาจากการระดมทุนในตลาดเงิน ตลาดทุนเหมือนภาคเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารภาครัฐต้องบริหารองค์กร โดยมีจิตสำนึกเสมอว่า เงินมาจากภาษีอากรของประชาชน ต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้บริหารองค์กรภาคเอกชน จึงจะถูกตรวจสอบอย่างเข้มข้นกว่า

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วเหมือนภาคเอกชน ในกรณีนี้ องค์กรอาจจำเป็นต้องนำเข้า หรือ Import ผู้บริหารระดับสูงจากภาคเอกชนเข้ามาบ้าง เพื่อให้้องค์กรมีการปรับแนวความคิดการทำงานให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น ผู้บริหารต้องมีแนวคิดใหม่ๆ ที่อาจออกนอกกรอบความคิดเดิม ๆ หรือออกจากกรอบการทำงานแบบเดิม (Think outside the box) รวมทั้ง การประยุกต์การบริหารงานให้ทันกับบุคลากรเลือดใหม่ที่เริ่มเข้ามาในองค์กร ในบางส่วนของการทำงานภาครัฐ ผู้บริหารอาจใช้วิธีการของภาคธุรกิจเอกชนเข้ามาเสริมบางส่วน เช่น ระบบการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก (Outside Advisor) การจัดหาจากภายนอก (Outsourcing) การสร้างพันธมิตรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnership) หรือการจัดจ้างเพื่อให้เอกชนเข้าร่วมดำเนินการในบางส่วนหรือบางขั้นตอน

ของเนื้องาน (Contract Out) ฯลฯ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มากที่สุด เพื่อสร้างเกราะคุ้มกันให้กับตนเอง นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร และน้อมนำธรรมะ 10 ประการของผู้เป็นราชา (ทศพิศราชธรรม) มาปฏิบัติให้ได้มากที่สุด (ราชธรรม) ได้แก่

1. การเสียสละ การให้น้ำใจแก่ผู้อื่น
2. การมีความประพฤติที่ดีงาม
3. การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อส่วนรวม
4. การดำรงความซื่อสัตย์สุจริตในฐานะผู้ปกครอง
5. การมีอัธยาศัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผล มีสัมมาคารวะ
6. การมีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ปราศจากความเกียจคร้าน
7. การไม่โกรธ ไม่มุ่งร้ายผู้อื่น แม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล
8. การไม่เบียดเบียนหรือไม่ก่อทุกข์แก่ผู้อื่น
9. การมีความอดทนต่อสิ่งทั้งปวง
10. การถือความถูกต้องเที่ยงธรรมเป็นหลัก ไม่เอนเอียงหวั่นไหว

นักวิชาการไทยและต่างประเทศ อาจกล่าวถึงหลักการบริหารองค์กรทั่วไปหรือองค์กรภาครัฐไว้มากมาย จากตำราหลายเล่ม แต่ในทางปฏิบัติการทางตำราการบริหารเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ สัมมา คិតสิน เชื่อว่าผู้บริหารที่ดี ต้องเริ่มจากการมีจิตใต้สำนึกที่ดี มีความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร มีความอดทน (Down-to-earth) หมายถึง เมื่อถึงคราวจำเป็นต้องสามารถลงมือปฏิบัติงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอลูกน้อง

สัมมา คิตสิน ยังมองว่า การบริหารองค์กรภาครัฐมิได้มุ่งหวังเพียงนำคนดีมานำองค์กร แต่ผู้นำต้องผสมผสานระหว่างความดีในส่วนลึกของใจ และมีความรู้ความสามารถในการจัดการและปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งอาจหาได้ยากแต่ก็เชื่อว่าหาได้ เพราะมนุษย์ปุถุชนยังมีความโลภ โกรธ หลง และมีกิเลส ตัณหาอยู่บ้าง แต่หากสามารถแยกแยะออกจากงานได้ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานของรัฐ และเชื่อว่าสิ่งที่ทำให้ผู้นำองค์กรภาครัฐมีคุณภาพได้ คือ **“ริเริ่ม รอบรู้ รวดเร็ว รอบคอบ”** ดังนี้

1. **ริเริ่ม (Initiatives)** คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ ที่อาจไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถึงกับสวนกระแสโลก แต่ไม่ตามกระแสโลก หรือไม่ตาม Mainstream เสมอไป ไม่ถึงกับเป็น Contrarian (เหมือนนักซื้อขายหลักทรัพย์ที่ชอบซื้อขายโดยสวนทิศทางของตลาดหลักทรัพย์) เสมอไป แต่ต้องกล้าที่จะคิดเห็นต่างในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด หรือไม่คาดคิด และในวันที่สมองปลอดโปร่งสามารถคิดแนวทางใหม่ ๆ ได้ ก็จะบันทึกไว้ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะคิดเสริมได้ใหม่ในอนาคต หรือนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม

2. **รอบรู้ (Knowledgeable)** คือ การรับทราบและซึมซับข้อมูลจำนวนมากได้ ทั้งในเชิงกว้าง และเชิงลึก โดยศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง (Lifetime Education) ทั้งศึกษาในระบบและนอกระบบ หรือการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้รอบรู้มากมายและหลากหลาย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนหรือผ่องถ่ายความรู้ ผู้บริหารที่ทราบข้อมูลสารสนเทศมาก และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ได้มาก ย่อมเป็นผู้ได้เปรียบ อยู่เสมอ กระบวนการเรียนรู้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งในขณะทำงาน ขณะเล่นกีฬา ขณะสังสรรค์ ฯลฯ ขึ้นอยู่กับความเป็นคนช่างสังเกต ช่างจดจำ ช่างทดลอง

3. **รวดเร็ว (Timely)** คือ การเข้าถึงข้อมูลก่อน หรือคิดได้ก่อน สามารถนำข้อมูลหรือแนวคิดมาใช้ได้ในเวลาที่เหมาะสม หรือสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ก่อนใคร หรือความได้เปรียบจากความรวดเร็วในการดำเนินการได้ก่อน เช่น บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่สามารถสร้างที่อยู่อาศัยจำนวนมากได้เสร็จ โดยใช้ระยะเวลาก่อสร้างเร็วกว่าบริษัทอื่น และยังคงรักษาคุณภาพไว้ได้ ทำให้บริษัทมีการหมุนเวียนเงินสดได้ดี และสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขั้นได้ ฯลฯ

4. **รอบคอบ (Attentive หรือ Pay Careful Attention to Details)** คือ การดำเนินการที่มีความละเอียดรอบคอบ ไม่หะหลวม แม้ว่าต้องทำอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่มีนัยสำคัญตามมาในอนาคต

ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องค้นหาตัวตนของตัวเอง และยึดถือแนวทางที่ตนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาถือปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำองค์กรที่ดีทั้งในวันนี้ และวันข้างหน้า

2.1.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ความหมายและความสำคัญ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุผลสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542:5)

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีความสำคัญ ดังนี้²³

1. **ด้านบุคลากร** ช่วยให้บุคลากรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ ได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุก และความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. **ด้านองค์กร** องค์กรที่มีบุคลากรคุณภาพ ก็จะมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการสาธารณะ ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางวิชาการ และงานปฏิบัติ
3. **ด้านสังคม** บุคลากรสามารถหารายได้ดูแลครอบครัวให้มั่นคง ส่งผลดีต่อชุมชน และเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

หลักปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ²⁴

โดยปกติมนุษย์ตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวเอง โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า สิ่งที่เราเลือกทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักที่สำคัญ ได้แก่

²³ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ อ้างถึงใน Thai Public Administration Wiki.

²⁴ อ้างถึงใน Thai Public Administration Wiki.

1. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง
2. หลักสมรรถนะและผลงาน เป็นการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความต้องการ และพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรมด้วย
3. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ต้องมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการในสังกัด และจังหวัดมากขึ้น เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วตามความเหมาะสม
4. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ²⁵

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการหลักสำคัญ ที่เป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกับความอยู่รอดขององค์กร เพราะหากระบบการสรรหาคัดเลือกได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย (วุฒิไกร จำปาทอง) โดยการสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้ทำหน้าที่ต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย สำหรับการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ขั้นตอนต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่ต้องการ ฉะนั้น การคัดเลือกจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ (พนัธธีรา สมทรง, 2557)
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดี และสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และพร้อมยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้วมีผลมากต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะประกอบด้วย 3 เรื่อง ได้แก่ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่องค์กรจัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (จักรสันต์ เลยหยุด, 2556) ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ได้แก่ 1) บุคลากรได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชามีจุดบกพร่องที่ต้องปรับปรุงหรือไม่ สำหรับผู้มีการปฏิบัติงานสูงอยู่แล้ว ก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น 2) ผู้บังคับบัญชา ได้ทราบว่าบุคลากรมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อยเพียงใด จะส่งเสริม รักษา และปรับปรุง

²⁵ อ้างถึงใน Thai Public Administration Wiki.

ผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไร ควรให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น และมีความสำคัญต่อ 3) องค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน และการประเมินผล เพื่อให้องค์กรสามารถหาทางปรับปรุงหรือจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การรักษาทรัพยากรบุคคล โดย 1) การบริหารค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ทั้งในรูปแบบเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น สำหรับบุคลากรที่ทำงานมีประสิทธิภาพ หรือให้เป็นรางวัลตามผลงาน 2) การให้สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่าย นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง อาจอยู่ในรูปแบบของเงินสวัสดิการ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ฯลฯ

5. การให้พัฒนาการเป็นบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรภาครัฐออกจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของรัฐไป ซึ่งสาเหตุ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยความสมัครใจของบุคลากรเอง เช่น ไม่พอใจในงาน ต้องการประกอบอาชีพใหม่/อาชีพส่วนตัว หรือลาออก เพื่อสมัครหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง ฯลฯ 2) การพัฒนา ตามเงื่อนไขหรือเงื่อนไขที่กำหนด ได้แก่ 2.1 สูงอายุตามกฎหมาย คือ การเกษียณอายุราชการ เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ (มีบุคลากรของรัฐบางประเภทที่ไม่ได้กำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี เช่น ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม) 2.2 รับราชการมานาน (เคยมีกรณีมีคำสั่งออกจากทางราชการ รับราชการครบ 30 ปี และเป็นผู้บกพร่องในการปฏิบัติราชการ) 3) การพัฒนาบุคลากรของรัฐ เพราะเหตุของตัวบุคลากรเอง เช่น ตาย ต้องโทษจำคุกในความผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ รับราชการทหารเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือในกรณีที่หย่อนความสามารถ ประพฤติไม่เหมาะสม มีมลทิน ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรง ไม่สามารถปฏิบัติราชการใหม่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับที่น่าพอใจของทางราชการได้ หรือให้ออกไว้มาก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา ฯลฯ

กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์²⁶

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (The important of human resource management to all managers) เพราะผู้บริหารคงไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการ อาทิเช่น

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน
2. การเสียเวลากับการคัดเลือกที่ไม่ได้ประโยชน์
3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงาน
4. อัตราการเข้าออกงานสูง
5. บริษัทถูกร้องเรียนจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
6. บริษัทถูกฟ้องร้องเนื่องจากการบริหาร

²⁶ สรุปสาระสำคัญ จาก SIAMHRM.COM.

ผู้บริหารจึงควรมีเหตุผล และควรกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

ขั้นตอนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3 ขั้นตอน²⁷

ขั้นที่ 1 พยากรณ์กำลังคนที่ต้องการในอนาคต

1. การพยากรณ์เชิงปริมาณ (Quantity) โดย (1) การวิเคราะห์ปริมาณงาน (Work Load Analysis) จากปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคต ปริมาณงานต่อคน ความสามารถของบุคลากร (2) การวิเคราะห์กำลังคน (Work Force Analysis) ทั้งด้านปริมาณบุคลากร การขาดงาน การย้าย/โอน/ลาออก และการพยากรณ์แนวโน้ม/อัตราส่วน

2. การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Quality) โดย การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อให้ได้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ที่จะมาทำงาน (Job Specification)

3. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดย รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน เช่น กิจกรรมสภาพการทำงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติ โดยอาจเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสังเกต การบันทึกการทำกิจกรรมในแต่ละวัน

ขั้นที่ 2 การสำรวจกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

โดยพิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรมีจำนวนบุคลากรอยู่จำนวนเท่าใด มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในอนาคตหรือไม่ และเมื่อถึงอนาคตในเวลาที่ต้องการจะเหลือเท่าไร ในขั้นนี้จะมีเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสำรวจองค์การ เช่น การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อช่วยให้มองเห็นความต้องการใช้กำลังคนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ การเกษียณอายุ การโยกย้าย และการจัดหากำลังคนเพิ่มเติมเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้กลยุทธ์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

ขั้นที่ 3 การเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกับความต้องการในอนาคต

เป็นการเปรียบเทียบกำลังบุคลากรขององค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันกับปริมาณความต้องการบุคลากรในอนาคต ถ้าไม่เพียงพอต้องเตรียมจัดหาเพิ่มเติม เช่น จัดหาภายในองค์การ หรือภายนอกองค์การ แต่ถ้ามีปริมาณบุคลากรมากเกินไปกว่าความต้องการ ก็ต้องมีการวางแผนที่ทำให้จำนวนบุคลากรเกิดความสมดุลกับความต้องการ

ทั้งนี้ ผู้บริหารที่รับผิดชอบควรมีคำตอบว่า องค์การต้องการทำอะไร (What to do) จะทำอย่างไร (How to do) จะให้ใครทำ (Who will do) และจะทำเมื่อไร (When to do) เพื่อให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์^{28, 29}

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีกลยุทธ์สำคัญที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า กลยุทธ์ “3 Rs” ประกอบด้วย กลยุทธ์การว่าจ้างพนักงาน (Recruitment Strategy) กลยุทธ์การดูแลรักษานักงาน (Retention Strategy) และกลยุทธ์การสิ้นสุดการเป็นพนักงาน (Retirement Strategy) สำหรับข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการจัดทำกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เช่น

²⁷ สรุปสาระสำคัญ จาก SIAMHRM.COM.

²⁸ สรุปสาระสำคัญ จาก SIAMHRM.COM.

²⁹ สรุปสาระสำคัญ จาก SIAMHRM.COM.

- สภาพการณ์ทำงานขององค์กรเป็นอย่างไร
- การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกำลังคน
- การกำหนดค่า KPI (Key Performance Indicator) ขององค์กรว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในด้านใดบ้าง และสัดส่วนเท่าไร ส่วนใดมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องเพิ่มบุคลากรหรือส่วนใดที่มีบุคลากรเกินความจำเป็นบ้าง
- การวิเคราะห์งานในแต่ละงาน/หน้าที่ว่ามีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ ต้องลดหรือเพิ่มกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด

ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สรุปปัญหา³⁰

- ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว ไม่ยืดหยุ่น ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทำได้ไม่คล่องตัว และเนื่องจากโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้การปรับต้องใช้เวลาพอสมควร
- ปัญหากฎระเบียบ เทคโนโลยี และวิธีการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารงานภาครัฐเป็นการบริหารงานโดยยึดโยงกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก กฎระเบียบบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานภาครัฐและไม่ทันสมัย เทคโนโลยีก็ยังขาดความทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน
- ปัญหากำลังคนภาครัฐส่วนใหญ่ไม่มีคุณภาพ และมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในหลายด้านอย่างเร่งด่วน กำลังคนส่วนใหญ่ยังขาดความคิดสร้างสรรค์และยึดติดการทำงานแบบเดิม อาจเป็นผลสืบเนื่องจากความมั่นคงในระบบราชการ ทำให้กำลังคนภาครัฐขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอยู่ในสถานะของตำแหน่งที่มีเสถียรภาพและมั่นคงค่อนข้างสูง
- การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่ได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการจริง บางหน่วยงานอิงระบบอาวุโส บางหน่วยงานเกี่ยวข้องกับระบบเส้นสาย ฯลฯ
- ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ไม่สามารถบริหารกำลังคนและกำกับดูแลผลงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานขององค์กรในแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อต่อหลักประกันด้านระบบคุณธรรม (The Merit System) ได้อย่างจริงจัง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่ได้รับความเป็นธรรม

แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ³¹

- กำหนดวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน
- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากร

³⁰ อ้างถึงใน Thai Public Administration Wiki.

³¹ อ้างถึงใน Thai Public Administration Wiki.

- มองโครงสร้างทรัพยากรบุคคลเป็นรายกลุ่ม เช่น โครงสร้างกลุ่มกระทรวงเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ เป็นองค์รวม เพื่อให้การทำงานเบ็ดเสร็จครบวงจร และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว
- ปรับบทบาทของราชการให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเป็นผู้ให้คำแนะนำ เอื้อต่อการทำงานให้กับองค์กรท้องถิ่นและชุมชน

การบริหารทรัพยากรบุคคล: แนวทางสำนักงาน ก.พ. ในการรับบุคลากรวุฒิการศึกษาตรงสายงาน³²

สำนักงาน ก.พ. มีการจัดทำคู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งชุดคู่มือประกอบการกำหนดตำแหน่งและการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของส่วนราชการในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. คู่มือการวิเคราะห์งาน
2. คู่มือการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน
3. คู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ
4. คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

รวมทั้ง คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน อีก 3 เล่ม รวมเป็น 7 เล่ม ได้แก่

5. คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร
7. คู่มือสมรรถนะหลัก

โดยคู่มืออธิบายรายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอน พร้อมยกตัวอย่างประกอบ มีแบบฟอร์ม และคำอธิบายการกรอกแบบฟอร์ม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบริหารและทรัพยากรบุคคลสามารถศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ได้

ทั้งนี้ สค. มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ดังจะเห็นได้จากปรากฏการณ์ที่บุคลากร สค. ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงสายงาน และมีอัตราการย้าย โอน ลาออกสูง ซึ่งจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้ประเมินวิเคราะห์ว่าผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ อาจไม่มีความรู้หรือไม่จริงจังเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เพราะผู้บริหารมักให้เหตุผลว่า “กฎหมายกำหนดให้รับบุคลากรตำแหน่งนักพัฒนาสังคมได้ทุกสาขา จึงไม่สามารถรับผู้มีวุฒิการศึกษาตรงสายงานได้ เพราะจะเป็นการเลือกปฏิบัติได้” อยู่เสมอ ทั้งนี้ คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ตามคู่มือการวิเคราะห์งาน (เล่ม 1) ได้มีการอธิบายแนวทางในการดำเนินงานเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน โดยขอยกเนื้อหาบางส่วนของคู่มือดังกล่าว มาไว้ ณ ที่นี้ ดังนี้

³² สำนักงาน ก.พ.

“ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification)”³³

4.1 วุฒิการศึกษา / ระดับของการศึกษา / สาขาวิชา

การกำหนดคุณสมบัติจะต้องกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยส่วนราชการอาจกำหนดความรู้ และทักษะเฉพาะวิชาชีพในส่วนของการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่อไป

อย่างไรก็ดี ส่วนราชการอาจจะกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการเพิ่มเติมได้หากจำเป็น แต่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและเหตุผลความจำเป็น มิเช่นนั้นจะเป็นการรอนสิทธิผู้มีคุณสมบัติบางรายได้ โดยการกำหนดวุฒิการศึกษาจะเป็นไปตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา จากเดิมที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจงไปสู่คุณวุฒิที่เปิดกว้างมากขึ้น โดยเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและการสั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงให้มีการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำของแต่ละสายงาน โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

- หากสายงานนั้น เป็นสายงานปิดที่ต้องการเฉพาะผู้มีวุฒิการศึกษาในสายอาชีพเท่านั้น เช่น นิติกร หรือนักบัญชี ฯลฯ ให้กำหนดเป็นสายงานปิดตามเดิม
- หากสายงานนั้น สามารถเปิดรับผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำสุดได้ที่ระดับใด ให้กำหนดคุณสมบัติระดับต่ำสุดเท่านั้น โดยอาจเพิ่มเป็นข้อ ๆ จากสูงไปหาต่ำได้ และจะมีผลต่อการกำหนดประสบการณ์เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในระดับถัดไปได้
- ในกรณีที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดคุณวุฒิและสาขาไว้กว้าง ๆ แต่ตำแหน่งดังกล่าวต้องการคุณสมบัติที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่กำหนดเป็นสายงานเปิด แต่งานในตำแหน่งดังกล่าวอาจต้องการผู้มีคุณสมบัติเฉพาะในเชิงสถิติ หรือวิทยาศาสตร์ ก็ควรนำมาพิจารณา โดยอาจกำหนดในแบบบรรยายลักษณะงานนั้นว่า “หากได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าในสาขาวิชาหรือทางด้านสถิติหรือวิทยาศาสตร์จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ” ทั้งนี้ เพื่อไม่เป็นการปิดกั้นบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ แต่ก็เปิดช่องให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ นอกจากนี้ ยังทำให้กระบวนการในการรับสมัคร การเปิดสอบ และการคัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างคุ้มค่าและประหยัดมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปิดรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติกว้างเกินไป ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งแก่ส่วนราชการและประเทศในภาพรวม

โดยการกำหนดวุฒิการศึกษา/ ระดับของการศึกษา/ สาขาวิชาเพิ่มเติม อาจเริ่มจากการใช้กรอบการเขียนตามแนวทางของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเพิ่มเติมประโยคที่สะท้อนความเหมาะสมของตำแหน่งให้มากขึ้นตามแนวทางข้างต้น

³³ คู่มือการวิเคราะห์งาน ของสำนักงาน ก.พ. (หน้า 42 – 44)

4.2 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/ประกาศนียบัตร/ใบรับรอง

งานเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประกาศนียบัตร หรือใบรับรองเฉพาะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน ไม่ใช่ในส่วนของผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ แต่ให้พิจารณาว่าหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง นอกเหนือจากคุณวุฒิการศึกษาแล้ว ยังต้องการผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตร หรือใบรับรองอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดกำหนดด้วยหรือไม่

4.3 ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน

ให้กำหนดประสบการณ์ที่จำเป็นในงานอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยส่วนราชการอาจจะกำหนดระยะเวลาของประสบการณ์เพิ่มขึ้นได้หากมีความจำเป็น แต่ต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผล เช่นเดียวกับการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา มิเช่นนั้นจะเป็นการรอนสิทธิผู้มีคุณสมบัติบางรายได้ โดยในการกำหนดประสบการณ์ที่จำเป็นในงานควรกำหนดแนวทางการพิจารณา ดังนี้

- เน้นเฉพาะจำนวนปีเท่าที่จำเป็นในงานเท่านั้น มิใช่จำนวนปีที่ผู้ดำรงตำแหน่งครองตำแหน่งนี้อยู่
- จำนวนปีที่กำหนดเพิ่มใหม่จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- การกำหนดประสบการณ์ในลักษณะเปิดกว้างมากขึ้น จะทำให้ส่วนราชการสามารถรับบุคคล

จากภายในและภายนอกส่วนราชการได้อย่างกว้างขวาง

- การเน้นประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องว่าตำแหน่งงานดังกล่าวควรมีประสบการณ์ในด้านใดมาแล้วบ้าง จึงจะสามารถทำงานนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดประสบการณ์ในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงจะทำให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ซึ่งในระยะยาวจะมีผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ดี ประสบการณ์ที่กำหนดไว้จะขึ้นอยู่กับระดับและวุฒิการศึกษา โดยระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะต้องการประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ นอกจากนี้ หากนำเรื่องกรอบการสั่งสมประสบการณ์มาเชื่อมโยงด้วย จะทำให้ผู้เลื่อนระดับมีโอกาสในการปฏิบัติงานและส่งสมความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะที่เกี่ยวข้องได้อย่างหลากหลายก่อนการเลื่อนตำแหน่งในระดับถัดไป”³⁴

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ข้อชี้แนะเกี่ยวกับการคัดเลือกจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถไว้ใน คู่มือการวิเคราะห์งาน (เล่ม 1) อย่างชัดเจน

³⁴ คู่มือการวิเคราะห์งาน ของสำนักงาน ก.พ. (หน้า 42 – 44)

2.1.5 จิตวิทยาการศึกษาบุคคล

แนวคิดจิตวิทยา DISC Model³⁵

DISC Model เป็นแนวคิดจิตวิทยาที่มีพื้นฐานมาจากการวิจัย ของ ศ.ดร.วิลเลียม มาร์สตัน (Prof. Dr. William Moulton Marston) มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในช่วงทศวรรษที่ 1930 ซึ่ง DISC Model เป็นเครื่องมือประเมินที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจได้ง่าย โดย DISC Model ระบุพฤติกรรมที่แตกต่างของมนุษย์เป็น 4 ลักษณะ คือ (D. I. S. และ C.) คือ Dominance – บุคลิกภาพแบบผู้นำ (2) Influence – บุคลิกภาพแบบผู้มีอิทธิพล หรือผู้สร้างแรงบันดาลใจ (3) Steadiness – บุคลิกภาพแบบมั่นคง และ (4) Compliance – บุคลิกภาพแบบนักวางแผน ที่ยึดกฎระเบียบ โดยแต่ละกลุ่มมีจุดแข็ง ข้อควรระวัง และแนวทางการพัฒนาหรือประสานที่ต่างกัน ดังนี้

ลักษณะบุคลิกของคนทำงาน 4 ประเภท ตามแนวคิด DISC Model³⁶

DISC Model จำแนกลักษณะบุคลิกของคนทำงานไว้ 4 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทมีลักษณะผู้นำ จุดแข็ง ข้อควรระวัง และแนวทางการพัฒนา/ประสานงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.1.5 ลักษณะบุคลิกของคนทำงาน 4 ประเภท ตามแนวคิด DISC Model

ลักษณะผู้นำ	จุดแข็ง	ข้อควรระวัง	การพัฒนา/ประสานงาน
D = DOMINANCE: ผู้นำ มุ่งมั่น ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม มั่นใจเต็มร้อย เหมาะเป็นผู้นำ	มีความเป็นผู้นำสูง มั่นใจ ไม่ชอบ การถูกบังคับ ไม่ชอบ อยู่ใน กรอบ แต่บ่อยครั้งที่จะเป็นผู้สร้าง กฎขึ้นมาเอง ทำงานเร็วดี มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นสร้าง ผลลัพธ์ ชอบความท้าทาย ชอบแสดงความคิดเห็น และเป็นตัวหลักที่ช่วยให้ การประชุมหรือการทำงาน ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ อย่างรวดเร็ว	โมโหง่าย ใจร้อน อาจ ผิดพลาดในเรื่องเล็กน้อย เช่น ทำงานเร็วแต่ไม่ครบ ไม่เรียบร้อย ฯลฯ และด้วย ความมั่นใจในตัวเองสูง จึงมักไม่ค่อยฟังใคร จะนำ อย่างเดียว ไม่ค่อยทำงาน เป็นทีม เมื่อต้องร่วมทีม จึงค่อนข้างเข้าหายากสัก หน่อย ทีมงานอาจรู้สึก เหนียวแน่นและเครียดเมื่อ ทำงานด้วย	ให้ทำงานอย่างอิสระ เพิ่มทักษะเรื่องคน และ มนุษยสัมพันธ์ การมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จะทำให้คุณนุ่มนวล น่าคบหา น่าเชื่อถือมากขึ้น ทีมงาน จะเครียดน้อยลง และ สามารถสร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ได้มากขึ้น
I = INFLUENCE: ผู้มีอิทธิพล หรือผู้สร้างแรงบันดาลใจ ภาพลักษณ์ดี สร้างความ ประทับใจได้ตั้งแต่แรกเห็น และส่งผลบวกให้คนรอบ	มีอิทธิพลต่อคนในองค์กร หรือเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับ คนใน องค์กร จุดแข็ง คือ มองโลกในแง่ดี มีพลังงานล้นเหลือ เข้า สังคมเก่ง ยิ้มง่าย อ่อนโยนดี มีวาทศิลป์ในการโน้มน้าวใจ	เน้นการเข้าสังคมจนลืม ทำงาน เป็นคนที่น่าเสนอได้ เก่งกว่าลงมือทำจริง ไม่ค่อย ตัดสินใจด้วยเหตุผล มองโลกในแง่ดี ไวใจคนอื่น เกินไปจนไม่ค่อยระมัดระวัง ไม่ชอบวางแผน ไม่ชอบ	เป็นคนใจดี มีมนุษยสัมพันธ์ แต่มีจุดอ่อนที่ไม่ค่อยลงมือ ทำ ต้องอธิบายรายละเอียด งานให้เข้าใจ ซึ่งอาจต้อง อธิบายทุกขั้นตอน เพื่อให้ เห็นภาพ และแบ่งงานให้ ชัดเจนว่าต้องทำอะไร และ

³⁵ สรุปรจาก Yvan de Canson, wongnai.com, www.istrong.co, mininggarden.com, Education.com, disc-u.net/blog, deoneacademy.com,

³⁶ สรุปรจาก Yvan de Canson, wongnai.com, www.istrong.co, mininggarden.com, Education.com, disc-u.net/blog, deoneacademy.com,

ลักษณะผู้นำ	จุดแข็ง	ข้อควรระวัง	การพัฒนา/ประสานงาน
ช่างอยู่เสมอ	ผู้อื่น เป็นดาวเด่นในที่ทำงาน คนในองค์กรรักและเป็นผู้ที่จะทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ดี	การอ่าน ขี้เบื่อ ปฏิเสธใครไม่เป็น เพราะต้องการเป็นที่รักของทุกคน	ต้องส่งงานเมื่อใด
S = STEADINESS: มีความมั่นคง และรักสงบ ใจเย็น สุขุม รอบคอบ เป็น เลิศ เรือง งาน ยึดกฎระเบียบ เป็นผู้ฟัง และที่ปรึกษาที่ดี พร้อมช่วยเหลือทุกคน และไม่ค่อยมีความขัดแย้งกับผู้อื่น	เป็นมนุษย์งานแท้ๆจริง มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ทำงานกว่าจะเสร็จ คิดเป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนก่อนลงมือทำเสมอ ใจเย็น ไม่ชอบความขัดแย้ง พร้อมรับฟังความคิดเห็น หากโดนดู หรือโดนนิทา จะนิ่ง และทำงานต่อไปเสมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้น หากงานอยู่ในมือคนกลุ่มนี้ รับรองว่าได้งานคุณภาพแน่นอน	คนกลุ่มนี้ดีเลิศเรื่องงาน แต่ไม่ค่อยเข้าสังคม ชอบอยู่กับตัวเองมากกว่า และถึงแม้จะมีความยืดหยุ่นสูง แต่ก็ไม่ชอบหรือหงุดหงิดกับการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแผนกะทันหัน มักโอนอ่อนไปกับคนหมู่มาก ไม่ชอบตัดสินใจ อาจไม่กล้าตำหนิลูกน้อง และไม่เน้นผลลัพธ์มากนัก ไม่ชอบทำงานที่ยากและท้าทาย	ถ้ามีคุณลักษณะนี้อยู่ในทีมสบายใจได้ว่างานเสร็จแบบดีเยี่ยมแน่นอน การทำงานต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าต้องทำอะไร ถ้ามีคู่มือจะดีมาก เพราะชอบอ่าน ทบทวน การทำงานจะลุยเอง และหากไม่มีปัญหาใหญ่จะไม่รบกวนใคร เพราะขี้เกรงใจ ดังนั้น อาจต้องสังเกตว่าเขาต้องการความช่วยเหลือหรือไม่
C = COMPLIANCE: นักวางแผน นักวิเคราะห์ที่ยึดกฎระเบียบ นักวางแผนที่รอบคอบ เป็นเหมือนสมองของทีม	เป็นคนเจ้าระเบียบ ยึดถือกฎระเบียบ มีหลักการ มีการวางแผน ชอบคิดวิเคราะห์ ใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับข้อมูลและข้อเท็จจริง เพราะต้องการความถูกต้องแม่นยำ ตัดสินใจด้วยเหตุผล สุขุมรอบคอบ ไม่ใช้อารมณ์ การทำงานมีมาตรฐานสูง ชอบความสมบูรณ์แบบ ให้ความสำคัญร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ด้วยความที่เป็นคนทำตามกฎระเบียบ อาจทำให้ทำงานช้า มีความกังวลสูง ไม่กล้าออกนอกกรอบ จึงอาจมีข้อจำกัดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ แบบฉับพลันอาจเครียด และหากถูกตำหนิ หรือเกิดความผิดพลาดในงาน แม้เพียงเล็กน้อย จะกลายเป็นความตึงเครียดทันที	คนกลุ่มนี้เหมาะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน เพราะจะมีความสามารถจำกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบฟอร์ม หรือรูปแบบงานได้เป็นอย่างดี อย่ายไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของคนกลุ่มนี้ เพราะจะเครียด และอย่าลืมบอกย้ำกำหนดส่งงานบ่อย ๆ ไม่เช่นนั้นอาจจะส่งล่าช้า เพราะพวกเขาจะกังวลอยู่กับความสมบูรณ์แบบ

จะเห็นได้ว่า แต่ละลักษณะต่างมีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัด ไม่มีลักษณะใดที่ดีที่สุด แนวคิดนี้มองว่าทุกลักษณะสามารถพัฒนาหรือปรับให้เป็นคนที่ดีขึ้นได้ และถึงแม้ว่า DISC Model จะมีการจำแนกบุคลิกภาพของคนเป็น 4 ลักษณะ โดยแต่ละคนต่างมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แต่แนวคิดนี้ เชื่อว่าบุคคลหนึ่งอาจมีหลายบุคลิกภาพ และในสถานการณ์ที่ต่างก็อาจจำเป็นต้องใช้บุคลิกภาพที่ต่างกันไป การเข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่ต่างกันจะช่วยให้ทำความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีความผ่อนคลายและราบรื่นมากขึ้น ทั้งนี้ มองว่าบุคลิกภาพและความคิดที่แตกต่างไม่ใช่ผลเสีย แต่กลับเป็นผลดีที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีมุมมองและวิธีการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น

ปัจจุบันบริษัทเอกชนนิยมใช้แบบทดสอบตามแนวคิด DISC เพื่อให้พนักงานได้ค้นหาความถนัดของตนเอง ทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงจุด ในขณะที่ บางหน่วยงานใช้แบบทดสอบเพื่อให้สามารถวางตำแหน่งงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น โดยแบบทดสอบที่ช่วยให้รู้จักตนเองและผู้อื่น มีดังนี้

แบบทดสอบว่าคุณเป็นคนลักษณะใด โดยประยุกต์จากแนวคิด DISC Model ³⁷

1. หากต้องการเข้าร่วมเป็นคณะทำงานฉลองความสำเร็จของบริษัท ท่านอยากทำงานในหน้าที่ใด ?

- ก. ประธานจัดงาน
- ข. พิธีกร ผู้ประสานงาน
- ค. ทำอะไรก็ได้ แล้วแต่ทีมงานกำหนด
- ง. วางแผนและกำหนดรูปแบบงานให้คนอื่นทำตามแผน

2. หากต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างแผนก ท่านจะทำเช่นไร ?

- ก. เดินไปยังแผนกเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ก่อนเวลานัดหมาย หรือถ้ารีบก็ไม่ต้องนัด เดินไปพบเลยทันที
- ข. ระหว่างทางไปแผนกเป้าหมาย คุณต้องแวะทักทายเพื่อนฝูงในแผนกต่าง ๆ ก่อน
- ค. เดินไปยังแผนกเป้าหมายอย่างไม่เร่งรีบ แต่ให้ทันเวลานัดหมายตรงเวลา เพราะเผื่อเวลามาแล้ว
- ง. วางแผนอย่างละเอียดล่วงหน้า แล้วจึงเดินไปแผนกเป้าหมาย

3. ในการพูดกับเพื่อนร่วมงานเรื่องโครงการที่ต้องทำร่วมกัน ท่านจะมีพฤติกรรมอย่างไร ?

- ก. พูดเสียงดังฟังชัด ตรงไปตรงมา เข้าประเด็นทันที
- ข. ค่อยๆ ร้อยยืมว่าเรื่อง ทักทายด้วยไมตรี ก่อนพูดเรื่องงาน
- ค. ทักทายธรรมดา เจรจาช้า ๆ อธิบายทีละขั้นตอน แบบไม่เร่งรีบ
- ง. ทักทายธรรมดา แล้วค่อยเจรจายอย่างมีหลักการ จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ ให้รายละเอียดได้ทุกขั้นตอน

4. หากต้องการส่งงานลูกน้อง จะพูดกับเขาอย่างไร ?

- ก. พูดจาตรงไปตรงมา เปิดเผยทันที
- ข. สอบถามสารทุกข์สุขดิบ และเรื่องทั่วไป ก่อนจะส่งงาน
- ค. มองหน้าลูกน้องแล้วสนทนาด้วยน้ำเสียงเรียบ ๆ แต่มีกรอบในการเจรจาชัดเจน ไม่ออกนอกเรื่อง
- ง. คุยกับลูกน้องด้วยน้ำเสียงราบเรียบ แต่พูดด้วยหลักการและข้อมูลที่ชัดเจน เน้นความน่าเชื่อถือ

5. ท่านมองตัวเองอย่างไร ?

- ก. เปิดเผย ชี้อตรง และตรงไปตรงมา
- ข. ชอบสังคม สามารถพูดคุยกับคนแปลกหน้าได้ โดยไม่เกร็ง
- ค. ชอบชีวิตที่เรียบง่าย ยึดมั่นกับความคิด ความเชื่อเดิม
- ง. ชอบศึกษาหาความรู้ สนใจรายละเอียดของแต่ละเรื่องราว

³⁷ หนังสือบริหารงานให้ได้ผล บริหารคนให้ได้งาน สำนักพิมพ์นานา. อ้างถึงใน mininggarden.com

6. เพื่อนสนิทของท่านมักพูดถึงคุณว่าเป็นคนอย่างไร ?

- ก. ยอมหักไม่ยอมงอ เด็ดเดี่ยว มั่นมั่น และเปิดเผย
- ข. มนุษย์สัมพันธ์ดี เข้ากับคนได้ง่าย
- ค. ทำทุกอย่างตามขั้นตอน เป็นคนไม่ยืดหยุ่น และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
- ง. มีความรู้มากเหมือนพจนานุกรมเคลื่อนที่ พูดจาอะไรก็เป็นหลักการ เน้นความน่าเชื่อถือ

7. เมื่อมีผู้ร่วมงานมาเล่าเรื่องใดก็ตามให้ท่านฟัง โดยเขาพูดจาวกวน ท่านจะทำเช่นไร ?

- ก. ไม่อยากฟังเพราะเข้าใจแล้ว จึงพยายามสรุปเรื่องต่าง ๆ เพื่อถามย้ำว่านี่คือสิ่งที่ต้องการบอกใช่หรือไม่
- ข. รับฟังด้วยความสนใจ สลับกับการสอบถาม เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกที่กำลังจดจ่ออยู่กับเขา
- ค. รับฟังด้วยความแข็ง และไม่มีเรื่องอะไรจะคุยด้วย
- ง. รับฟังอย่างสนใจ พร้อมตั้งคำถามเรื่องความน่าเชื่อถือของข้อมูล หากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถยืนยันได้ ก็จะรู้สึกว่ “เสียเวลากับเรื่องไม่เป็นเรื่อง”

8. ท่านชอบงานลักษณะใด ?

- ก. งานที่สนใจผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ เพราะไม่ชอบให้ใครมาควบคุม เพียงแจ้งรายละเอียดสำคัญ เช่น บอกเป้าหมาย หรือบอกกำหนดส่งงานก็พอ
- ข. งานที่ต้องใช้ทักษะการติดต่อประสานงาน
- ค. งานที่ไม่ต้องพบปะกับใคร แต่ต้องมีกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติชัดเจน
- ง. งานที่ต้องการใช้ข้อมูลมาก ๆ ในการคิดวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์ หรือวางแผนต่าง ๆ

9. เมื่อมีปัญหาที่จะต้องเร่งตัดสินใจ ท่านจะทำเช่นไร ?

- ก. ตัดสินใจเด็ดขาดรวดเร็ว และยินดีรับผิดชอบกับสิ่งที่เกิดขึ้น
- ข. ขอปรึกษาคนอื่นก่อน เพราะกลัวความผิดพลาด อย่างน้อยการสอบถามก็สร้างความมั่นใจในระดับหนึ่ง
- ค. จะตัดสินใจหรือไม่ ขอดูขอบเขตอำนาจที่มีเป็นหลัก หากอยู่ในขอบเขตอำนาจก็จะตัดสินใจโดยอิงตามกฎระเบียบ เพื่อป้องกันความผิดพลาด
- ง. ขอเวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนจะตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

10. ลักษณะงานแบบใดบ้างที่ท่านไม่ชอบและไม่อยากทำ ?

- ก. งานประจำที่ต้องอยู่ในกรอบ คิดอะไรเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบ ทำให้ยึดอัด
- ข. งานที่ไม่ค่อยได้พบกับใครไม่ได้ออกสังคมทำให้รู้สึกเหงา
- ค. งานที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า งานที่ไม่มีลำดับขั้นตอนชัดเจน หรืองานที่ต้องใช้ความยืดหยุ่น เพราะทำให้รู้สึกว่ตัวเองอ่อนด้อยเนื่องจากปรับตนเองไม่ทัน
- ง. งานที่ต้องเข้าสังคม เอาใจคน จนไม่มีเวลาในการค้นคว้าหาข้อมูล และไม่มีเวลาสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ

11. ภาพยนตร์ประเภทใดโดนใจท่านมากที่สุด ?

- ก. หนังบู๊ต่อสู้ เดินเรื่องเร็ว ฉับไว ไม่ยืดเยื้อ
- ข. เบาสมอง ไม่เครียด
- ค. หนังประวัติชีวิตของคนประสบความสำเร็จ
- ง. หนังแนววางแผน สืบสวนสอบสวน สถานการณ์พลิกผันได้ตลอดเวลา ทำให้ต้องคิดทั้งเรื่อง

12. หากมีความคิดเห็นไม่ตรงกับเพื่อน ท่านจะทำเช่นไร ?

- ก. มีโอกาสเปิดอกพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา
- ข. พยายามเลี่ยง ๆ เคียง ๆ ถึงเหตุผลที่เขามีความคิดไม่ตรงกับเรา
- ค. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า แต่จะวางแผนในการนัดพบอย่างรัดกุม เพื่อเคลียร์ปัญหาทุกอย่าง
- ง. รับฟังความเห็น เพื่อนำมาพิจารณา หากมีประเด็นที่เห็นไม่ตรงกัน ก็ต้องชี้รายละเอียดโดยอิงกับข้อมูลให้มากที่สุด เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันและทำให้ข้อขัดแย้งหมดไป

13. เมื่อท่านได้รับเลือกจากผู้ร่วมงานให้ออกไปกล่าวแสดงความรู้สึกในวันเกษียณของหัวหน้างาน

- ก. พูดด้วยน้ำเสียงที่เปี่ยมพลังชัดเจน และมั่นใจ
- ข. พูดสบาย ๆ มีอารมณ์ขันเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผ่อนคลายคนฟัง
- ค. พูดไปตามเนื้อหาที่เตรียมไว้ เรียงลำดับอย่างชัดเจน
- ง. พูดซ้ำ ๆ แต่สามารถให้รายละเอียดลึกลงไปข้อมูลได้อย่างแม่นยำ

14. เวลาที่คุณจะนำเสนองานต่อหน้าลูกค้า คุณจะดำเนินการอย่างไร ?

- ก. ไม่ต้องเกริ่นเยอะใช้สโลต์ให้น้อย เพราะเน้นการเข้าประเด็นเป็นหลัก พูดจาชัดเจนด้วยมั่นใจ
- ข. ทักทายอย่างเป็นกันเอง นำเสนอแบบสบาย ๆ มีออกนอกเนื้อหาบ้าง เพื่อไม่ทำให้ผู้ฟังเครียด
- ค. เรียงลำดับเนื้อหาการนำเสนออย่างชัดเจน เป็นเรื่อง ๆ โดยไม่สนใจเรื่องเวลา แต่ให้ความสนใจกับการอธิบายข้อมูลที่เตรียมมาให้ครบ
- ง. วางแผนก่อนการนำเสนอ โดยอ้างอิงข้อมูลให้ได้มากที่สุด พร้อมทั้งตอบข้อซักถามทุกเรื่องให้ชัดเจน

15. เวลาเข้าร้านหนังสือ หนังสือประเภทแรกที่คุณชื่นชอบคือหนังสือประเภทไหน

- ก. การเมือง สงคราม การแข่งขัน
- ข. แฉดารา หนังสือเบาสบาย
- ค. ประวัติศาสตร์ นวนิยายย้อนยุค
- ง. แนวกลยุทธ์หรือหนังสือที่ต้องใช้ความคิดมาก ๆ

การคิดคะแนน ข้อ ก, ข, ค, ง คือลักษณะ D, I, S, C ตามลำดับ การวิเคราะห์คะแนนดูจากคะแนนมากที่สุด และคะแนนที่ลดหลั่นลงมา แนวคิดนี้เชื่อว่า ไม่มีลักษณะใดที่สร้างผู้นำที่ดีที่สุด เพราะทุกลักษณะสามารถพัฒนาเป็นผู้นำที่ดีได้ ทั้งนี้ โดยปกติผู้นำจะมีพฤติกรรมเด่น 2 ลักษณะร่วมด้วยเสมอ และทุกคนสามารถปรับตัวเป็นผู้นำทุกประเภทได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และตามความเหมาะสม ทั้งนี้ มีคำแนะนำว่า ต้องระมัดระวัง ไม่ปล่อยให้ลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดดเด่นเกินไป เพราะอาจทำให้การใช้ชีวิตขาดความสมดุลได้

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง^{38, 39}

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ หรือ McClelland Theory of Motivation เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายระดับ ตั้งแต่ นักเรียนในภาคการศึกษา ไปจนถึงการพัฒนาพนักงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก โดยทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ ซึ่งแมคเคลแลนด์กล่าวไว้ว่า หากประชากรของประเทศใดมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้น ๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

แมคเคลแลนด์ (1985) ให้ความหมาย ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายในระดับสูง มีความต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขัน และความสามารถในการจูงใจตนเองในการทำสิ่งที่เหนือกว่า ซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง การจูงใจผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัยและสถานภาพของตนเอง รวมถึงยึดติดกับความคิดและความรู้สึกของตนเป็นหลัก และมักกังวลกับเรื่องของตนเองมากกว่าการคำนึงถึงประโยชน์หรือผลสำเร็จของงาน

ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีที่มาจากองค์ประกอบ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. มาจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะนี้ เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคคลต้องการทำงานเป็นความต้องการที่มาจากความปรารถนาของตนเอง เป็นความรู้สึกกระตือรือร้นและความตั้งใจส่วนตัวที่ต้องการทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง สิ้นจ้าง รางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ หรือสิ่งล่อใจ ไม่มีความหมาย แต่จะมีความมุ่งมั่นทำงานของตนโดยไม่มีการรีรอ และไม่ต้องมีสิ่งใดมาชักจูง

2. มาจากแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะนี้ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำความากิจกรรมนั้น ๆ มีความหมายมากขึ้น ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล จึงเป็นดัชนีชี้้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น ๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะไม่ปรากฏชัดเจนจนกว่าจะมีสถานการณ์การรับรู้และเข้าใจว่าการประเมินประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมของบุคคลว่าดี มีมาตรฐานเป็นเลิศ หากประสบกับความผิดหวังล้มเหลว บุคคลประเภทนี้จะปรับปรุงพัฒนาตนเองจนกว่าจะประสบความสำเร็จในครั้งต่อไป จะตั้งแรงจูงใจไว้ระดับสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ไม่กลัวความผิดหวัง และจะมีการวางแผนอย่างรอบคอบ

³⁸ โมลี สุทธิโมลีโพธิ.

³⁹ National Geographic ฉบับภาษาไทย

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และช่วยคิดให้ว่าบุคคลควรทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้กับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกียจงาน จะค้นหาคำตอบว่าปัญหาสามารถถูกแก้ไขได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง มักชอบเสี่ยงตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ หรือในระดับท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนด้วย

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิต หรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการประสบผลสำเร็จในงานที่ทำอยู่ บุคคลที่ต้องประสบผลสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะได้ ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ และรู้สึกภาคภูมิใจ

3 ประเภทของแรงจูงใจทางสังคม ของ McClelland

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่ต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามกำหนดมาตรฐานไว้อย่างดี และเกิดความสบายใจเมื่อทำตามมาตรฐานได้ ประสบความสำเร็จ หรือได้ผลลัพธ์ที่สูงกว่ามาตรฐาน แต่จะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือเป็นที่รักใคร่ เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพื่อตอบสนองความภาคภูมิใจที่ทำอะไรได้เหนือคนอื่น

แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ โดยมองว่า แรงจูงใจที่สำคัญและควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทน เพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน ผลของการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ เพราะแมคเคลแลนด์ (1987) มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต หรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หากสามารถเอาชนะได้ก็จะประสบความสำเร็จ และรู้สึกภาคภูมิใจ แต่หากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นี้สามารถกระตุ้นให้มันขึ้นในบุคคลได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และรู้จักทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง ทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนหรือการทำงานต่ำ แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกียจงาน และจะพยายามค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา และตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน

ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นที่ได้รับความสนใจมากที่สุด คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) จากการทดลองทำให้ทราบเกี่ยวกับเรื่อง Tach มากกว่าปัจจัยแรงกระตุ้นอื่น ๆ ความรู้ประเภทนี้จำนวนมากเป็นผลงานของ McClelland (1987) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะพิเศษหรือเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ชอบค้นหาหนทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงมีความภาคภูมิใจหากทำได้สำเร็จด้วยตนเอง
2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) พวกเขาจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้กับตนเอง โดยเป้าหมายจะไม่ต่ำหรือสูงเกินไป มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวที่ทำเรื่องยากที่เหมาะสมกับตนเอง และไม่ชอบทำเรื่องง่าย ๆ ที่ไม่ใช้ความสามารถ เมื่อทำสำเร็จจะรู้สึกพึงพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือพึ่งพาให้โชคช่วย
3. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันและใส่ใจในทุกเรื่อง แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรกับเรื่องที่ทำทลายความสามารถของตนเอง ชอบงานแก้ไขปัญหา ที่ต้องใช้สมองคิดหาทางออก ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญให้สำเร็จลุล่วงไปได้
4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีการวางแผนระยะยาว เพราะมองการณ์ไกลมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
5. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงานได้ดี
6. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนเอง ไม่คาดคะเนไปเอง และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังมีความพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วย (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953)

แมคเคลแลนด์ อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกี่ยงงาน และเชื่อว่าปัญหาจะสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ชอบตั้งเป้าหมายไว้สูง ชอบความท้าทายที่ยาก ที่มองว่าเป็นความยากแต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ และต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

นอกจากนั้น ครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยพบว่า ครอบครัวที่คุณพ่อคุณแม่หรือผู้ปกครองตั้งมาตรฐานการทำงานของตัวสูง มักมีแนวโน้มสนใจความสำเร็จของลูก และจะอบรมสั่งสอนลูกให้สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ให้อิสระ และให้รางวัลเมื่อลูกทำได้สำเร็จ ขณะเดียวกัน ก็ให้ความรักความอบอุ่น และทำให้ลูกทราบว่า พ่อแม่เข้มงวดเพราะอยากให้ลูกประสบความสำเร็จ ยิ่งกว่านั้นประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน และทัศนคติค่านิยมของสังคม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยหลายปัจจัยที่มีความเข้มข้นแตกต่างกันออกไป ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ครอบครัว สังคม โรงเรียน และวัฒนธรรมโดยรอบ

2.2 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 สรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน กพร.) ซึ่งเป็นรายงานฉบับล่าสุด ณ ปัจจุบัน ของสำนักงาน กพร.⁴⁰ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง พม. ดังนี้

1) รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลของคณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินภาคราชการ (อ.ค.ต.ป.) กลุ่มกระทรวงและกลุ่มจังหวัด

เป็นการรายงานตามหน้าที่และอำนาจของ อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง และกลุ่มจังหวัด โดยรวบรวมวิเคราะห์ และสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามที่ ค.ต.ป. กำหนดให้ตรวจสอบหลักตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้รวบรวมและจัดทำรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผล และข้อเสนอแนะ เสนอต่อนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้เสนอข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะที่สำคัญ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบูรณาการขับเคลื่อนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง พม. มีสาระสำคัญ ดังนี้

⁴⁰ รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 . สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) . 2567.

ตารางที่ 2.2.1 (1) สรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง พม.⁴¹

ที่	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ 2 ประเด็นการตรวจสอบหลัก: การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤตให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ		
2.1	ควรเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลกลางของกลุ่มเปราะบางอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชน ฐานข้อมูลผู้พิการ ข้อมูลบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ฐานข้อมูลการเสียภาษี ฐานข้อมูลประกันสังคม และฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มาตรการความช่วยเหลือให้ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเปราะบางเป้าหมาย และทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการกำกับดูแลฐานข้อมูลกลางของกลุ่มเปราะบางดังกล่าว รวมถึงการเชื่อมโยง การนำไปใช้ประโยชน์ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยให้การเชื่อมโยงฐานข้อมูลเป็นไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างฐานข้อมูลกลาง และหน่วยงานเจ้าของข้อมูล เพื่อตรวจสอบซ้ำ (Recheck) และปรับปรุง (Update) ให้ถูกต้องตรงกัน และลดความซ้ำซ้อนในการจัดสวัสดิการ นอกจากนี้ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันกำหนดนิยามคำว่า “กลุ่มเปราะบาง” ให้ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	- กระทรวงมหาดไทย - กระทรวงการคลัง - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงสาธารณสุข - กระทรวง พม.
2.4	ควรพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยสำหรับกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้น้อย และข้อมูลการขอรับความช่วยเหลือจากกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ การเคหะแห่งชาติ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนทั้งด้านงบประมาณ การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล นอกจากนี้ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักทำหน้าที่บริหารจัดการข้อมูล และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านที่อยู่อาศัยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้ท้องถิ่นสามารถเข้าถึงข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อนำไปใช้วางแผนในการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชนกลุ่มเปราะบางในพื้นที่	- กระทรวง พม. - การเคหะแห่งชาติ - สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
2.5	ควรเร่งดำเนินการเชื่อมโยงระบบ MSO-Logbook กับระบบ พม. SMART และฐานข้อมูลอื่นที่จำเป็น เพื่อขยายการใช้งานระบบ พม. SMART ให้ครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานครฯ และ 76 จังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้ทั่วถึงและรวดเร็วขึ้น	- กระทรวง พม.
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ 7 ประเด็นการตรวจสอบหลัก: การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต		
7.2	ควรประเมินผลกลไกพลัง “บวร” และศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) เพื่อดำเนินการขยายผลในอนาคตต่อไป	- กระทรวง พม.
7.4	ควรเร่งดำเนินการกำหนดคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ ตลอดจนประชาสัมพันธ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	- กระทรวง พม.

⁴¹ การตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานช่วยเหลือคนกลุ่มเปราะบาง และการเสนอแนะให้กระทรวง พม. ดำเนินการเชื่อมโยงระบบ MSO-Logbook กับระบบ พม. SMART เพื่อขยายการใช้งานระบบ พม. SMART ให้ครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานครฯ และ 76 จังหวัด โดยไม่ได้มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สค. โดยตรง แต่ข้อเสนอแนะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจที่ สค. ควรทราบ

ที่	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
7.5	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และร่วมกับกระทรวงมหาดไทยจัดทำระบบฐานข้อมูลของผู้สูงอายุเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานด้านต่าง ๆ ต่อไป	- กระทรวง พม. - กระทรวงมหาดไทย
7.6	ควรจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการดูแลผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะดำเนินการเรื่องใด และมีมาตรการส่งเสริมอย่างไร เพื่อสร้างความยั่งยืนในการดูแลผู้สูงอายุในอนาคต	- กระทรวงแรงงาน - กระทรวง พม.

2) รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ อ.ค.ต.ป. คณะที่ 2 ประเด็นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤติให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

จากผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ของ อ.ค.ต.ป. คณะที่ 2 ประเด็นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤติให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ได้ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง พม. ดังนี้

ตารางที่ 2.2.1 (2) สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤติให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

ที่	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. ภาพรวมในการดำเนินงานช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง		
1	ควรเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลกลาง ของกลุ่มเปราะบางอย่างเป็นระบบ โดย เชื่อมโยงฐานข้อมูลหลักบัตรประจำตัวประชาชน ฐานข้อมูล ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ข้อมูลบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ และฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ความช่วยเหลือให้ทันต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งสามารถบูรณาการทรัพยากร ความช่วยเหลือ ลงไปสู่กลุ่มเปราะบางอย่างมุ่งเป้า (Targeting) และมีการเก็บข้อมูลในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณ (มท./กค./พม./สธ./รง./ยธ.)	ควรเร่ง ประชาสัมพันธ์ และสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเปราะบางอย่างทั่วถึง โดย หน่วยงานภาครัฐที่ให้ ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ควรเร่ง ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ และช่องทางในการขอรับความช่วยเหลือ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าถึงกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม (สธ./พม./ยธ./กค./มท.)
2	ควรมีเจ้าภาพบูรณาการให้เกิดความร่วมมือในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง โดยมีความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ เอกชน สถาบัน การศึกษา องค์กรภาคประชาสังคม และ ประชาชน ในการบูรณาการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางไม่ซ้ำซ้อนและทั่วถึง (พม./สธ./ ยธ./กค./มท./อว. ภาคเอกชน)	
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับปรุงที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม		
1	ควรพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยสำหรับกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้น้อย กลุ่มผู้สูงอายุ คนไร้ที่พึ่ง/ที่อยู่อาศัยและข้อมูล การรับความช่วยเหลือของ	1. ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครัวเรือนกลุ่มเปราะบาง และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ให้รับทราบถึง

ที่	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
	หน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน อาทิ การเคหะแห่งชาติ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนทั้งในด้านงบประมาณ การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการบูรณาการ การช่วยเหลือจากภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อเติมเต็มทรัพยากรที่ยังขาด (Matching ผู้ให้และผู้รับ) ทั้งนี้ ควรออกแบบให้ระบบไม่เป็นภาระกับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน เช่น การส่งภาพที่อยู่อาศัยที่ต้องการความช่วยเหลือผ่านช่องทางใหม่ที่เปิดให้บริการ เช่น ระบบ พม. SMART ฯลฯ (พม.)	งบประมาณและวิธีดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นสำรวจข้อมูล เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีการเตรียมความพร้อมและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับ (พม.) 2. ควรประสานเตรียมการกับชุมชนและท้องถิ่นและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาแรงงานสมทบ การขออนุญาตก่อสร้าง การขออนุญาตเลขที่ และสาธารณูปโภคที่จำเป็น รวมทั้ง ส่งเสริมให้สถาบัน การศึกษา และบุคลากรที่มีความรู้ด้านการก่อสร้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ในลักษณะการทำงาน (Project) ร่วมกับ ภาคเอกชน และทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม (พม./มท.)
4. การจัดสวัสดิการทางสังคมอื่น ๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มเปราะบาง		
1	ควรเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน ดังนี้ (1) ฐานข้อมูลประชาชนผู้มีรายได้น้อย ที่ได้จากโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ กับฐานข้อมูลของหน่วยงานและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การเสนอนโยบาย มาตรการ/โครงการ และแผนการจัดสวัสดิการภายใต้หน้าที่และอำนาจที่ตรงตามความต้องการของประชาชน (กค.) (2) ฐานข้อมูลสถิติอาชญากรรมและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่ตกเป็นผู้เสียหายหรือเหยื่ออาชญากรรม สามารถเข้าถึงสิทธิและได้รับการช่วยเหลือเยียวยาตาม พ.ร.บ.ค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (ยธ.)	1. ควรออกแบบการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการแก้ไขปัญหากลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะระบบรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณเป็นรายมิติ เพื่อประโยชน์ในการติดตาม รายงานผล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เสนอต่อสาธารณะ (พม.) 2. ควรพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และส่งเสริมการนำข้อมูลไปใช้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติควบคู่ไปกับการจัดการกรรณการ (Case Management: CM) (พม.)
2	ควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคัดกรองกลุ่มเปราะบาง ในการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ รวมทั้งติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการช่วยเหลือ กลุ่มเปราะบางได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง (กค.)	3. ควรปรับปรุงการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของประชาชน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐในการสื่อสารกับประชาชน ที่ลดกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการให้เข้าถึงง่าย มีความสะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนได้
3	ควรมีการบูรณาการความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคมในระดับชุมชน	
4	ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการผ่านกลไกการทำงาน ในระดับนโยบาย เพื่อร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดทำแผนขับเคลื่อนเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน รวมถึง	4. การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน โดย (1)หารือร่วมกับกรมบัญชีกลางและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ที่	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
	การติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวมและควรจัดเก็บ/จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี (พม.)	ในประเด็นการลงลายมือชื่อของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขอรับความช่วยเหลือของผู้ประสบปัญหาทางสังคมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ชัดเจน
5	ควรเร่งดำเนินการเชื่อมโยงระบบ MSO - Logbook กับระบบ พม. SMART และระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นอื่น ๆ และขยายการใช้งานระบบ พม. SMART ให้ครอบคลุมทั้ง กทม. และ 76 จังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้ทั่วถึงและรวดเร็วขึ้น ทั้งนี้ ควรศึกษาและเตรียมความพร้อม ในการใช้ระบบเครือข่ายสัญญาณที่เหมาะสม เพื่อรองรับข้อมูลจำนวนมากที่จะเกิดขึ้น (พม.)	ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง (พม.) (2) ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือประชาชนที่เป็นผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์

หมายเหตุ ค.ต.ป. สำนักงาน กพร. ให้คำนิยาม “**กลุ่มเปราะบาง** คือ กลุ่มคนที่ไม่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเอง ต้องพึ่งพิง หรือได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ หรือไม่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามากระทบ เช่น ผู้มีรายได้น้อย เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนเร่ร่อน คนไร้บ้าน ผู้ป่วยติดเตียง ฯลฯ ส่งผลให้เป็นกลุ่มผู้มีปัญหาการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ หรือมีปัญหาด้านที่อยู่อาศัย และปัญหาในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐ”

หมายเหตุ รายงานการศึกษารั้ครั้งนี้ ได้นำข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อกระทรวง พม. มาเสนอไว้ด้วย
ถึงแม้ว่าจะไม่มีข้อเสนอแนะต่อ สค. โดยตรงก็ตาม
ทั้งนี้ เพื่อ สค. ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานของ พม.
ซึ่งจะช่วยให้ สค. นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2.2.2 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย

ผลงานวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอกของ สิริวิทย์ อัสโร (2557) ที่ศึกษาการบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย: ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Quality management in Thai public agencies: A case study of public sector management quality award: PMQA) ยังคงได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ พบว่า

- 1) การบริหารคุณภาพไม่ได้ช่วยยกระดับการปฏิบัติราชการของไทยให้สูงขึ้น แต่กลับพบว่า ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการไทยมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไม่ใช่ตัวแบบการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับทุก ๆ องค์การภาครัฐของไทย เพราะทำให้เกิดการพัฒนาที่แยกส่วน ส่วนราชการมีแนวคิดต่างคนต่างทำ และขาดการบูรณาการร่วมกัน

ทั้งนี้ ผลการศึกษาเสนอว่า หน่วยงานของรัฐควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ส่งมอบ (Suppliers) และพันธมิตร (Partner) มากขึ้น และจิตวิญญาณของผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณธรรม และความพอเพียงมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเติมช่องว่างที่หายไปจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่สำนักงาน กพร. นำมาใช้อยู่ในปัจจุบันที่สำคัญ สำนักงาน กพร. ควรสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐให้ชัดเจนว่า PMQA นำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร มากกว่าการมุ่งเน้นการทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับรางวัล เพราะรางวัลไม่ใช่เป้าหมายหลักของการพัฒนาระบบราชการ ที่น่าห่วงใย ผลการวิจัย ยังพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการเป็นปัจจัยที่มีคุณภาพต่ำสุดทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งเน้นย้ำว่าส่วนราชการไทยกำลังเผชิญ กับ “ปัญหาคน” อันเป็นปัญหาที่ท้าทายมากกว่าปัญหาอื่น ๆ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับ “คุณภาพของบุคลากร” ให้มากขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อผลักดันให้การบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทยประสบความสำเร็จ คือ “การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถเลือกวางเส้นทาง และพัฒนาตัวแบบการบริหารคุณภาพที่สอดคล้องกับกลุ่มภารกิจ รวมถึงอัตลักษณ์ของแต่ละส่วนราชการเอง” โดยสำนักงาน กพร. ต้องเพิ่มการสนับสนุนทรัพยากร และขึ้นอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อเสริมพลังให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพในทิศทางที่เอื้อให้งานกิจของรัฐประสบผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง⁴² ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนสภาพปัญหาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ซึ่งหมายรวมถึงสภาพปัญหาในการทำงานของ สค. ได้เป็นอย่างดี

⁴² วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เรื่อง การบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย: ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. หลักสูตรปริญญาคุุณบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2557)

2.2.3 สรุปสาระสำคัญจากผลการวิจัยและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ผ่านมา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปลักษณะปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมของ สค. ได้ดังนี้

1) การดำเนินงานของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 2.2.3 (1) สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการดำเนินงานของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค ที่ผ่านมา^{43, 44, 45, 46, 47, 48}

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ก. ด้านบริบท(เนื้อหา) โครงการ	
<u>สค.ส่วนกลาง</u> - การกำหนดนโยบาย จุดยืน และแนวทางการดำเนินงาน ไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - การออกแบบโครงการยังคงเป็นแบบสั่งการจากส่วนกลาง ขาดการนำข้อเสนอของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มาออกแบบหรือปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสม - มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงาน/ปฏิบัติการบนการ/ขั้นตอนบ่อยครั้ง ปัจจุบันก็ยังคงขาดความชัดเจน <u>ศูนย์ฯ สถานฯ</u> - หลักสูตรฝึกอาชีพของศูนย์ฯ สถานฯ ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน / การอบรมชื่อหลักสูตรเดียวกัน แต่รายละเอียดการอบรมไม่เหมือนกัน	<u>สค.ส่วนกลาง</u> - กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่ สค.ต้องดำเนินงาน ให้ชัดเจน พร้อมสื่อสารถ่ายทอดทำความเข้าใจ และสร้างการยอมรับจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง - กำหนดบทบาทภารกิจ และกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน ซึ่งไม่ควรทับซ้อนกับกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะ พม. - นำข้อเสนอแนะของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้ดีขึ้น - พัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามบริบทของพื้นที่ - สค.ส่วนกลาง ศูนย์ฯ สถานฯ ควรร่วมกันหาอัตลักษณ์ที่ชัดเจนของศูนย์ฯ สถานฯ เพื่อสร้างความแตกต่างกับหน่วยงานฝึกอาชีพของหน่วยงานอื่น <u>ศูนย์ฯ สถานฯ</u> - ควรเปิดให้ภาคีเครือข่าย ภาคประชาสังคม องค์กรเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษาในพื้นที่มีส่วนร่วมวางแผนและออกแบบหลักสูตรการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ - หลักสูตรของศูนย์ฯ สถานฯ ควรมีมาตรฐานเดียวกัน แต่ศูนย์ฯ สถานฯ อาจเปิดอบรมหลักสูตรที่แตกต่างกันได้

⁴³ คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว ของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว. (2561)

⁴⁴ ปรับร่างมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว” มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2559

⁴⁵ โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวของ สค.” 2559

⁴⁶ การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเวทีต่าง ๆ ของ สค.

⁴⁷ รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547 – 2556.

⁴⁸ รายงานการประเมินผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ภูมิภาคทั่วประเทศ กรณีศึกษา: โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว กิจกรรมเงินอุดหนุน ศพค. กิจกรรมการยกระดับ ศพค. เป็น ศปก.ต. และกิจกรรมเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาสตรี ประจำปี 2562. สค. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ปี 2563)

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ข. ด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงานจาก สค. ส่วนกลาง	
<u>บุคลากร</u> - การลาออก โอน ย้าย และเกษียณอายุราชการสูง - ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงสายงาน ขาดองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง/บุคลากรน้อยกว่าปริมาณงาน - ขาดการถ่ายทอดงาน ต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง - สค. ส่วนกลางยังไม่สามารถดูแล/ประสานงานกับหน่วยงานภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ศูนย์ฯ/สถานฯ ยังไม่สามารถนำแนวคิดและความรู้ของ สค. ไปสอดแทรกระหว่างการทำกิจกรรมและการอบรมของ ศสค. ได้ <u>กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u> - กฎหมายมีปัญหาทั้งตัวกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย - ระเบียบเงินอุดหนุน สค. และระเบียบอื่น ๆ ไม่รองรับการทำงานจริง - บุคลากร สค. ส่วนกลาง ศูนย์ฯ สถานฯ ยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ <u>สื่อองค์ความรู้</u> - สค.ส่วนกลาง ศูนย์ฯ/สถานฯ ขาดองค์ความรู้ที่ชัดเจน ทั้งองค์ความรู้ด้านสตรี ครอบครัว ความเท่าเทียมทางเพศ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>งบประมาณ</u> - การสนับสนุนงบประมาณให้ศูนย์ฯ สถานฯ ยังไม่เพียงพอ เช่น งบจัดกิจกรรม งบค่าอาหารผู้รับบริการ งบลงพื้นที่นอกจังหวัดที่ตั้งศูนย์ฯ สถานฯ ฯลฯ - การโอนงบประมาณไม่สัมพันธ์กับการใช้จ่ายเงินจริง <u>วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและฐานข้อมูล</u> - วัสดุ อุปกรณ์ ในการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพไม่เพียงพอ - อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ - กลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงหายาก/ไม่มีฐานข้อมูล - ระบบเทคโนโลยียังไม่รองรับการปฏิบัติงาน/ไม่ทันสมัย - มีการขอรายงานผลการดำเนินงานจากทุกกอง/ทุกกลุ่มสร้างภาระให้กับคนทำงาน	- ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สค. - จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (วางคนให้ตรงงาน) และเพียงพอกับปริมาณงาน - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดทำแผนการดำเนินงาน จัดเก็บรวบรวมข้อมูล การถอดบทเรียน การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา การจัดการความรู้ การรายงานผลการดำเนินงาน การลงพื้นที่ การให้คำแนะนำปรึกษาและวางแผนครอบครัว องค์ความรู้ที่จำเป็น การทำงานกับผู้เสียหาย การทำงานเชิงรุกกับชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร สค. และครูฝึกอาชีพ เพื่อต่อยอดเป็นนักฝึกอบรม/วิทยากรมืออาชีพ - ควรเร่งแก้ไข/ปรับปรุงกฎหมาย โดยกลุ่มกฎหมาย สล. ควรมีบทบาทในการแก้ไขกฎหมายของ สค. มากขึ้น - ควรแก้ไขระเบียบเงินอุดหนุน สค. ให้สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ได้อย่างคล่องตัว และแก้ไขระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝึกอาชีพไม่ควรนำไปผูกติดกับเงินอุดหนุน ฯลฯ - ควรจัดอบรมให้ความรู้ในด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - พัฒนางานองค์ความรู้/จัดทำสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ ชุมชนหรือสื่อเคลื่อนที่ตามภารกิจของ สค. ให้ครบถ้วน เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - จัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามภารกิจอย่างเพียงพอ และให้สัมพันธ์กับการใช้งบประมาณจริง - ส่งงานลงพื้นที่ พร้อมกับงบประมาณด้วย - สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ - ประสานขอใช้ข้อมูลครอบครัวยากจนหลายมิติ (MPI) จากระบบ TPMP ของ ศสช. หรือฐานข้อมูล พม. - พัฒนาระบบสารสนเทศที่จำเป็น และระบบรายงานผลที่ใช้งานง่าย และทุกคนสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ค. ด้านกระบวนการดำเนินงาน	
<u>สค. ส่วนกลาง</u> - การทำงานขาดการบูรณาการภายในและภายนอก สค. - เปลี่ยนแนวทางการทำงาน และผู้รับผิดชอบบ่อย ทำให้การทำงานขาดความชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง - ขาดการสื่อสารกับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง - การตลาด การส่งเสริมการจำหน่ายยังไม่เพียงพอ <u>ศูนย์ฯ สถานฯ</u> - ไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ สถานฯ ที่ชัดเจน - การเชื่อมต่อกับกลไก/ประสาน/บูรณาการกับ พมจ. และ อปท. ไม่ดีเท่าที่ควร - ไม่สามารถกำหนดทิศทางดำเนินงาน และทำกิจกรรม เพื่อสร้างการเรียนรู้ในพื้นที่ได้ด้วยตนเอง - ต้องรับผิดชอบภารกิจหลายจังหวัด - หลักสูตรอาชีพบางหลักสูตรมีผู้เข้าอบรมจำนวนมาก บางหลักสูตรน้อย และครูผู้สอนกับจำนวนผู้เรียน ไม่สอดคล้องกัน ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องระหว่างอบรม - การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาก ไม่คุ้มกับค่าเดินทาง/ ค่าใช้จ่าย - สถานฯ เปิดหลังจากศูนย์ฯ การทำงานจึงยังไม่สามารถ ดำเนินการได้ครบวงจรเท่าศูนย์ฯ	- บูรณาการการทำงานภายในและภายนอก สค. ให้ได้ - สื่อสารกับพื้นที่ และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง - สนับสนุนด้านการตลาด/ ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ แบบมีอาชีพ - สค.ส่วนกลาง ศูนย์ฯ สถานฯ ร่วมมือกันจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานให้กับศูนย์ฯ สถานฯ เพื่อให้ทั้ง 12 แห่ง ทำงาน ไปในทิศทางเดียวกัน - ปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาด/ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ - พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นที่ต้องการของตลาด เช่น ปลูกผักออร์แกนิก อาหารจานเดียว(ครบ 5 หมู่) ภาษาเบื้องต้นสำหรับวิชาชีพ ตัดซอยผม ซ่อมรองเท้า ฯลฯ - บูรณาการการทำงานกับ พมจ. ให้มากขึ้น/ ถ้างลงพื้นที่จังหวัด ควรแจ้งให้ พมจ. ทราบด้วย - เปิดให้ผู้ให้บริการทั้งภายในและภายนอก มีส่วนร่วมใน การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และปรับปรุง โครงการ/กิจกรรมของศูนย์ฯ สถานฯ ได้ - จัดทำฐานข้อมูลผู้เข้าอบรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้าน ต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ ติดตามความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างเครือข่าย (ศิษย์เก่า) และทำกิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ <u>ความคาดหวังของศูนย์ฯ สถานฯ</u> - ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถให้บริการครอบคลุมภารกิจ สค. - เป็นศูนย์ประสานงานและความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ด้านสตรีและครอบครัว ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม - เป็นศูนย์ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สามารถให้ ความรู้กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้แก่ อปท. บุคลากรภาครัฐ เอกชน และบุคคลทั่วไปได้อย่างมีอาชีพ - เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุ ขอร้องเรียน และศูนย์พักพิง กรณีถูก เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การค้าประเวณี ความรุนแรง ในครอบครัวการค้ามนุษย์ ตลอดจนให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือ บำบัด ฟื้นฟู และให้คำแนะนำปรึกษาอย่างครบวงจร

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ง. ด้านการประเมินผลโครงการ	
<u>สค. ส่วนกลาง</u> - ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ การทำงานตอบเพียงผลผลิต (จัดกิจกรรม และเบิกจ่ายเงิน) แต่ยังไม่เกิดผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ได้ตามที่คาดหวัง - ดำเนินโครงการ/กิจกรรม โดยไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายควรได้รับ <u>ศูนย์ฯ สถานฯ</u> - ยังไม่มีหลักฐานหรือข้อมูลว่า ภายหลังจากอบรม/ประชุม/สัมมนา กับ สค. แล้วผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง หรือเกิดประโยชน์อย่างไร	- ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับประสิทธิผลมากขึ้น - เป็นหน่วยงานระดับชาติด้านสตรี ครอบคลุม และส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของประเทศได้จริง - มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง - ศูนย์ฯ สถานฯ ควรให้บริการกลุ่มเป้าหมายจริง - ควรมีการประเมินภายหลังจากอบรมว่า ผู้เข้าอบรมมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้นหรือไม่ เพียงใด - ควรมีการติดตามผู้เข้าอบรมต่อเนื่อง ทั้งเพื่อติดตามประสาน และสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือได้ง่าย

2) การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)

ตารางที่ 2.2.3 (2) สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดย พมจ. ที่ผ่านมา 49 50 51 52

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ก. ด้านบริบท(เนื้อหา)โครงการ	
1. <u>นโยบาย สค.</u> - สค. ยังคงกำหนดนโยบายไม่ชัดเจน และขาดการขับเคลื่อนนโยบายจากการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 2. <u>การออกแบบโครงการ/กิจกรรม</u> - การออกแบบโครงการ/กิจกรรม สค. ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้โครงการไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และไม่เกิดประโยชน์ (มีข้อเสนอแนะจากเวทีต่าง ๆ แต่ สค. ยังไม่มีการแก้ไขให้ดีขึ้น) - โครงการ/กิจกรรมย่อยของ สค. มีจำนวนมาก และขาดการบูรณาการภายใน สค. ก่อนส่งงานลงพื้นที่ - โครงการ/กิจกรรม สค. มีกระบวนการ/ขั้นตอนมาก สร้างภาระให้คนทำงาน และไม่เห็นว่าจะเกิดผลสำเร็จได้อย่างไร	สค. ส่วนกลาง ควรดำเนินการ ดังนี้ - กำหนดนโยบาย และจุดยืนการทำงานให้ชัดเจน - สร้างความรู้ความเข้าใจกับเครือข่าย - บูรณาการกลุ่มเป้าหมาย พม. เป็นหน่วย “ครอบครัว” - ทำเป็นโครงการใหญ่ และทุกโครงการ(ตามภารกิจ) ต้องมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน - ทบทวนโครงการ/กิจกรรม และเลือกทำเฉพาะงานที่เกิดประโยชน์จริงเท่านั้น - โครงการ/กิจกรรมที่ดีต้องทำต่อเนื่อง โครงการใดไม่มีประโยชน์ให้ยุติไป - คิดโครงการ/กิจกรรมใหม่ (เพิ่มเติม) - ปรับปรุงการออกแบบโครงการ/กิจกรรม ไม่ให้สร้างภาระให้กับคนทำงาน โดยเฉพาะ อปท. ซึ่งเป็นกลไกสำคัญใน

⁴⁹ โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว เกี่ยวกับโครงการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ศพค.: ครอบครัวเข้มแข็งด้วยแรง ศพค. (2553)

⁵⁰ โครงการพัฒนากลไกการเชื่อมต่อข้อมูลและการทำงานเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว (2559)

⁵¹ รายงานการศึกษาแบบบูรณาการโครงการประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547 – 2556.

⁵² รายงานการประเมินผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ภูมิภาคทั่วประเทศ กรณีศึกษา: โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว กิจกรรมเงินอุดหนุน ศพค. กิจกรรมการยกระดับ ศพค. เป็น ศปค. และกิจกรรมเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาสตรีประจำปี 2562. สค. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ปี 2563)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. การออกแบบการขับเคลื่อนงาน - ขาดการบูรณาการทั้งภายใน สค. ภายใน พม. และเครือข่ายในพื้นที่ - สค. ยังขาดการเตรียมความพร้อม ทั้งการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และมีการสื่อสารกับ พมจ. น้อย - สค. มีความคาดหวังจากจังหวัดและพื้นที่สูงมาก ขณะที่ยังสนับสนุนปัจจัยการทำงานน้อย	พื้นที่ (โครงการ สค. มักออกแบบให้ต้องพึ่งพา อปท.สูง) - โครงการ/กิจกรรมต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง - โครงการ/กิจกรรมควรมีความหลากหลาย เพื่อให้จังหวัดเลือกดำเนินการได้ตามบริบท และสภาพปัญหาของพื้นที่ - บูรณาการภายใน สค. ก่อนส่งงานลงจังหวัด - คิดอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงความเป็นไปได้/ข้อจำกัดในการทำงานให้มากขึ้น - ออกแบบกระบวนการ ขั้นตอน ที่กระชับ/สร้างคุณค่าเท่านั้น (ตัดงานธุรการ/ไม่มีประโยชน์/สร้างภาระออก) - กำหนดประเด็น (Hot Issue) ประจำปี - ทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) และบูรณาการทำงาน - ทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง - ช่วยส่งเสริม หรือมีมาตรการให้เกิดความร่วมมือในพื้นที่
ข. ด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน (จาก สค. ส่วนกลาง)	
1. งบประมาณ - โครงการ/กิจกรรมมาก แต่ละกิจกรรมงบน้อย ให้จังหวัดบูรณาการการทำงานเอง ยากจะเกิดผลสำเร็จ - การขอรับและใช้งบประมาณยุ่งยาก ไม่เห็นประโยชน์/งบประมาณ สค. ใช้อยาก ทั้งขั้นตอนมาก รายงานและเอกสารหลักฐานมาก คณะทำงาน ศพค. และกลุ่มสตรีทำไม่ได้ (ตอนนี้ กลุ่มสตรีมีทางเลือกอื่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของ พช.มท. ดีกว่า ทั้งจำนวนงบ การของบ การจัดทำรายงานและหลักฐานง่ายกว่า และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนให้กับกลุ่มสตรีในพื้นที่มากกว่า) - ไม่ต้องการเงินอุดหนุนสตรี แต่ต้องการงบประมาณพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี (อพม.สตรี และผู้นำชุมชนสตรี) - งบประมาณอุดหนุน ศพค. และงบบริหารจัดการน้อย - การโอนงบประมาณไปจังหวัดเปลี่ยนแปลงบ่อย/บางปีล่าช้า 2. สื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์ - ขาดสื่อองค์ความรู้ ทั้งหนังสือ/คู่มือ/เอกสาร/แผ่นพับ ชุติชนิเทศการเคลื่อนที่ และขาดสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ 3. คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน - คู่มือ/แนวทาง/ขั้นตอนขัดแย้งกัน/เปลี่ยนแปลงบ่อย - โครงการ สค. ออกแบบให้ต้องพึ่งพา อปท. สูง - คู่มือระเบียบไม่สนับสนุนการทำงาน เช่น ขัดแย้งกัน ขั้นตอนมาก ที่สำคัญ ระเบียบเงินอุดหนุน สค. ไม่ได้ออกแบบให้เกิดความยั่งยืน	- บูรณาการเงินอุดหนุน สค. - แจกแผนงบประมาณให้จังหวัดทราบล่วงหน้า - เงินอุดหนุนให้ไว้ที่ พมจ. เหมือนเดิม โดยกำหนดเดือนสิ้นสุดให้ชัดเจน และกำหนดส่งคืนงบประมาณ (กรณีใช้ไม่หมดหรือไม่ทัน) - สนับสนุนงบประมาณตามขนาดจังหวัดหรือความต้องการ - สนับสนุนงบให้ตรง/สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ - โอนจัดสรรเป็นโครงการใหญ่ก่อนเดียว ให้ พมจ. สามารถบูรณาการได้เอง - จัดสรรงบประมาณให้ตรงกับไตรมาสที่จัดงาน - สนับสนุนงบบริหารจัดการเพิ่มเติม - ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง - สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ และ ชุติชนิเทศการเคลื่อนที่ เพื่อให้ขับเคลื่อนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน - คู่มือ/แนวทาง/ขั้นตอนต้องถูกต้องชัดเจน (ไม่ขัดแย้งกัน) - ลดกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานให้เหลือเฉพาะที่จำเป็น - กิจกรรมควรมีหลากหลาย สามารถประยุกต์ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทพื้นที่

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- กระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานยุ่งยาก/มาก/ซ้ำซ้อน สร้างภาระให้กับคนทำงาน 4. <u>กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u> - กฎหมายของ สค. สร้างปัญหาในการปฏิบัติในพื้นที่ (1) กฎหมาย สค. มีปัญหาทุกฉบับ ตอนนี้ กำลังพัฒนา กฎหมายใหม่ แต่กฎหมายเดิมก็ยังไม่เข้าใจ และกฎหมาย ใหม่บางฉบับจะมีปัญหามากกว่าเดิม (2) การปฏิบัติมีปัญหา เช่น กระบวนการคุ้มครอง ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (3) การออกแบบให้อำนาจกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่ในแง่ปฏิบัติไม่มีอำนาจจริง บางครั้งสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับคนทำงาน (4) การใช้กฎหมายต้องรู้ชัด ไม่ใช่ทำไปเรียนรู้ไป (ทั้ง สค. และ พมจ.) (5) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ 5. <u>ฐานข้อมูล</u> - ขาดฐานข้อมูลสตรี/ครอบครัว ไม่ทราบว่ากลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนว่าเป็นใคร และอยู่ที่ไหน 6. <u>การนิเทศ และเสริมพลังการทำงาน และวิทยากร</u> - สค. ไม่ได้สนับสนุนการเชื่อมต่อกลไกในพื้นที่ (สค.ยังไม่ชัดเจน) - ขาดการเสริมพลังเครือข่าย ทั้งการนิเทศ การพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และขาดแรงจูงใจ (มองไม่เห็น ประโยชน์) 7. <u>สร้าง/สนับสนุนวิทยากร</u> - ขาดวิทยากร ทั้งมีน้อย ขณะที่บางพื้นที่ถูกขาดทำให้ ขาดความน่าสนใจ 8. <u>เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์</u> - วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีไม่เพียงพอ ทั้งคอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายภาพ ยานพาหนะ คนขับรถ ฯลฯ - การรายงานผลมาก ขอซ้ำซ้อน สร้างภาระคนทำงาน	- การพัฒนากฎหมาย ต้องรอบคอบ รู้จริง และต้องให้ทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ออกกฎหมาย ที่ให้อำนาจเกินพอดี (ไม่สามารถทำได้จริง) เพื่อให้ การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ - ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมายเป็นผู้ออก กฎหมาย/พัฒนากฎหมาย - กฎหมายต้องชัดเจน รองรับสถานการณ์ปัญหา ทั้งปัจจุบัน และแนวโน้มปัญหาในอนาคต - กฎหมายต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ (ไม่ใช่สร้างความ ขัดแย้งในสังคม) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง - ถ้า สค. ต้องดูแลการบังคับใช้กฎหมาย ควรมีทีมกฎหมาย ของ สค. ให้ความรู้ ให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา กับ Case และพนักงานเจ้าหน้าที่ (ไม่ปล่อยให้พื้นที่ต้องทำงานเพียงลำพัง) - กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน โดยไม่ให้ซ้ำซ้อนกับ หน่วยงานอื่น โดยเฉพาะ พม. และประสานขอข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การนิเทศ ให้ความรู้สร้างความเข้าใจก่อนทำงาน - ต้องมีมาตรการช่วยเหลือ สนับสนุนงานของพื้นที่ด้วย - สค. ต้องทำความเข้าใจกับ อปท. ส่วนกลาง ให้ตระหนัก ถึงความสำคัญของครอบครัว เพื่อจะได้มอบหมาย อปท. ทั่วประเทศสนับสนุนงาน พม. เป็นหน่วยครอบครัว - สนับสนุนปัจจัย/ทรัพยากรตามความต้องการของพื้นที่ - สื่อสารกับ พมจ. ให้มากขึ้น / เปิดเวทีสะท้อนปัญหา - ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรครู ก. ครู ข. - สร้างและพัฒนาวิทยากรในพื้นที่ และจัดทำทำเนียบ วิทยากรด้านสตรี ครอบครัว ความเสมอภาค/เท่าเทียม ทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว ฯลฯ - สนับสนุนอุปกรณ์ให้กับวิทยากร ที่มีรายชื่อในทำเนียบ เช่น กระเป๋าวิทยากร ที่มีหนังสือ/คู่มือองค์ความรู้ สื่อสำหรับ ทำกิจกรรม และสนับสนุนค่าพาหนะข้ามจังหวัด ฯลฯ - สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ทั้งคอมพิวเตอร์ (บางจังหวัด) กล้องถ่ายภาพ ยานพาหนะ คนขับรถ ฯลฯ - บูรณาการการรายงานผล โดยลดรายงานซ้ำซ้อน

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	และช่วยลดภาระให้กับจังหวัด - จัดทำระบบเทคโนโลยีรองรับการรายงานผลการดำเนินงานของ พมจ. เพียงระบบเดียว เพื่อลดภาระคนทำงาน และออกแบบให้จังหวัดสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ด้วย
ค. ด้านกระบวนการดำเนินงานของ พมจ.	
1. พมจ. - ให้ความสำคัญกับงาน สค. น้อย อาจเพราะไม่เข้าใจและโครงการ สค. ออกแบบให้มีกระบวนการ/ขั้นตอนยุ่งยาก ที่สำคัญ มองไม่เห็นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการโครงการของ สค. - พมจ. ทำงานไม่ตรงแผน ส่วนใหญ่ดำเนินการในไตรมาส 4 เพราะจะเร่งภารกิจอื่น ๆ ของจังหวัดก่อน - บุคลากรขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง - กลุ่มเป้าหมายไม่ตรง/ไม่พร้อม/ไม่สนใจ/ไม่มีเวลา - ไม่มีฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายชัดเจน (ไม่ทราบว่าใครอยู่ที่ไหน) - หากกลุ่มเป้าหมายยากขึ้น บางครั้งต้องเกณฑ์คนเข้าร่วมกิจกรรม ไม่มีประโยชน์ - การเชื่อมต่อกลไกพื้นที่ยังทำได้ไม่ดีนัก การทำงานต้องใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ต้องพึ่งพาตนเองสูงมาก ขณะที่งานได้ผลในวงจำกัด - คณะทำงาน ศพค. จำนวนไม่น้อย ไม่ได้เกิดจากการรวมคนที่มีจิตอาสาไว้ด้วยกัน แต่เป็นการเกณฑ์รายชื่อมาเป็นคณะทำงาน ส่วนใหญ่จึงไม่ได้เข้าใจงาน ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ ไม่มีทักษะการทำงาน ส่งผลให้ ศพค. ที่ทำงานอยู่จริง (โดย อบท.) มีจำนวน 300 – 400 แห่ง จาก 7,000 กว่าแห่งเท่านั้น - งาน ศพค.และ สปก.ต. มีความซ้ำซ้อน แต่ละจังหวัดเข้าใจไม่ตรงกัน ที่สำคัญ การยกระดับ สปก.ต. จาก ศพค. ที่ยังไม่เข้มแข็งอาจทำได้ยาก - ส่วนใหญ่รับผิดชอบหลักโดยบุคลากรจ้างเหมา 1 คน เมื่องานไม่มั่นคง ก็มองหางานที่ดีกว่า ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็ลาออก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบบ่อย ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพ 2. อบท. - มีภาระงานอื่น ๆ มาก จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานสตรีและครอบครัวเท่าใดนัก - อบท. ให้ความสำคัญไม่เกินร้อยละ 50 สำหรับ อบท. ที่ให้ความสำคัญ เพราะมีการทำงานร่วมกันในประเด็นอื่น ๆ	<u>ภารกิจในภาพรวม</u> - ออกแบบการทำงาน/กระบวนการ/ขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นเท่านั้น ตัดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก เพื่อมุ่งใจเครือข่ายการทำงาน และลดภาระให้กับคนทำงานไปพร้อมกันด้วย - สนับสนุนการสร้าง Best Practice ในพื้นที่ - คณะทำงาน ศพค. สปก.ต. และแกนนำกลุ่มสตรี ฯลฯ ต้องทำงานด้วยความสมัครใจ มีจิตอาสา มีศักยภาพ และมีความพร้อม - จัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กับจังหวัด 1 – 2 ตำแหน่ง ตามขนาดจังหวัดหรือปริมาณงานจริง <u>งาน ศพค.</u> - กำหนดแนวทาง วิธีการทำงาน ศพค. ให้เกิดประโยชน์ และมีความชัดเจน (ไม่เปลี่ยนแปลง) - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ศพค. มากขึ้น - สนับสนุนงบประมาณ ศพค. ให้เป็นกลไกสำคัญ - มีมาตรการจูงใจให้ ศพค. ทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืน - ลดกระบวนการ ขั้นตอน และเอกสาร เพื่อให้ ศพค. สามารถทำงานได้เอง โดยไม่ต้องพึ่งพา อบท. มากเกินไป <u>กิจกรรม สปก.ต.</u> - สร้างความเข้าใจให้ชัดเจน เหมือนและแตกต่างกับ ศพค. อย่างไร (ควรยกเลิก สปก.ต.) - ลดรายงานผลที่ซ้ำซ้อน (กสค. และ สปก.สค.) - มีมาตรการป้องกัน/คุ้มครองพนักงานเจ้าหน้าที่จากการทำงานที่อาจเสี่ยงกับความไม่ปลอดภัย - มีมติกรให้คำแนะนำทางกฎหมาย กรณีมีปัญหาหรือคดีความ <u>กิจกรรมเงินอุดหนุนสตรี</u> - เงินอุดหนุนสตรี สค. เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ปัจจุบันพื้นที่สนใจน้อยลง - บูรณาการเงินอุดหนุน สค. ให้ได้

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- มองโครงการ/กิจกรรม สค. เป็นภาระและไม่ได้ประโยชน์ โดยเฉพาะงาน ศปก.ต. ศพค. (อปท. ทำแทน) - อปท. หลายแห่งรับผิดชอบงาน พม. โดยบุคลากรตำแหน่งจ้างเหมา 1 คน เช่นเดียวกัน	
ง. ด้านการประเมินโครงการ	
- งานตอบเพียงผลผลิต (Output) หรือตอบเพียงเป้าหมายจำนวนคน และการเบิกจ่ายเงิน - งานไม่ตอบผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Result)	- มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง - พัฒนาเครื่องมือวัดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1. การติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม สค. 2. การประเมินผลลัพธ์ให้มีมาตรฐานเป็นสากล เช่น มาตรฐานกรอบครัวเรือนเข้มแข็ง มาตรฐานความเสมอภาคหญิงชาย มาตรฐานความเสมอภาคระหว่างเพศ ฯลฯ 3. การประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น มาตรฐาน ศพค. (ควรเหมาะกับการประเมินการทำงานของจิตอาสา ที่ต้องการทำงานช่วยเหลือสังคม)

2.3 รายละเอียดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.3.1 แผนงานและกิจกรรมหลักของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับที่ 2 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี (เอกสารงบประมาณ ขาวคาดแดง)

งบประมาณทั้งสิ้น 512,543,200 บาท (ห้าร้อยสิบสองล้านห้าแสนสี่หมื่นสามพันสองร้อยบาทถ้วน)

ตารางที่ 2.3.1 แผนงานและกิจกรรมหลักของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามเอกสารงบประมาณ (ขาวคาดแดง)

ที่	แผนงาน (วงเงิน)	กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ลักษณะกิจกรรม
1	แผนงานบุคลากรภาครัฐ (199,380,300 บ.)				- จ่ายค่าจ้างเงินเดือน - จ่ายค่าเช่าบ้าน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินสมทบ
2	แผนงานพื้นฐาน ด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคม (26,629,900 บ.)	กิจกรรม 1 พัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการงานด้านสตรี และครอบครัว	เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรให้สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ		- จัดประชุมกรรมการ - จัดสัมมนาและฝึกอบรม - จ่ายค่าจ้างเหมาบริการ - จัดประชุม - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ - จ่ายค่าจ้างเหมาบุคลากร - จัดกิจกรรมมหกรรมด้านสตรีและครอบครัว - จ่ายค่าตอบแทน ใช้สอย วัสดุ และค่าสาธารณูปโภค
		กิจกรรม 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ		- เทคโนโลยีและสารสนเทศ	- จ่ายค่าดูแล บำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ สค. ฯลฯ
3	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (254,319,000 บ.)	โครงการที่ 1 โครงการพัฒนา ทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว สู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว	เพื่อให้สตรีและครอบครัวเปราะบาง มีทักษะทางอาชีพสามารถประกอบ อาชีพสร้างรายได้อย่างมั่นคง	กิจกรรม 1 พัฒนาระบบผู้รับบริการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม กิจกรรม 2 พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัวเปราะบาง สู่ความยั่งยืน	- จ่ายค่าจ้างเหมาบริการ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ - จ้างเหมาบุคลากร - พัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีกลุ่มเสี่ยงในสถาบัน - จัดงานเวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ - พัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร - ค่าใช้จ่ายผู้รับการสงเคราะห์ งบเงินอุดหนุน 1. เงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี 2. เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว 3. เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการและพัฒนาอาชีพ

ที่	แผนงาน (วงเงิน)	กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ลักษณะกิจกรรม
		โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาไกลและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง	- เพื่อพัฒนาศักยภาพครอบครัวและส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว - เพื่อพัฒนานโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม 1 พัฒนาระบบการสื่อสารสังคม เพื่อเสริมสร้างพลังด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรม 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่ กิจกรรม 3 บูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครอบครัว กิจกรรม 4 พัฒนาต่อยอด Thai Family Platform เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารสนเทศในการแก้ไขปัญหาครอบครัว	- จัดหาบริการ - จัดสัมมนาและฝึกอบรม - จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของครอบครัว - เสริมศักยภาพ ศพค. - ออกหน่วยเคลื่อนที่และเผยแพร่ ปชส. - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ - จัดหาบุคลากร - จัดสมัชชาครอบครัว - ส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว - จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร - สำรวจข้อมูลและสถานการณ์ด้านครอบครัว - ส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อน ศปก.จ. - จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว - จัดเสวนาสัญจร พลังบวกสาม ภาครัฐ สื่อ และประชาสังคม เพื่อสตรีและครอบครัว - การปฏิบัติการข่าวสารด้านสตรีและครอบครัว ส่งเสริมการรับรู้สร้างความเข้าใจแก่ประชาชน - เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ - ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ - พัฒนาทักษะชีวิตแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว และสร้างเครือข่ายในระดับพื้นที่ - ขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น - ขับเคลื่อน ศพค. เพื่อยกระดับให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม - จัดกิจกรรมโรงเรียนครอบครัว งบเงินอุดหนุน 1. เงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาครอบครัว
4	แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม (31,451,000 บ.)	โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	- เพื่อขับเคลื่อนมาตรการกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีระดับนโยบายและระดับจังหวัด - เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิภาพ ในการช่วยเหลือ	กิจกรรม 1 ขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	- จัดประชุมกรรมการ - จัดสัมมนาและฝึกอบรม - จัดประชุมคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพระดับจังหวัด - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	แผนงาน (วงเงิน)	กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ลักษณะกิจกรรม
			ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี ให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ ทางสังคม		- เสริมพลังและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแกนนำ เยาวชน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ความรุนแรงในครอบครัว และการตั้งครภในวัยรุ่น
		โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ ในสังคม	- เพื่อสตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตทั้งด้านความมั่นคง ส่วนบุคคล ครอบครัว งานและรายได้ - เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสตรี และสร้างการมีส่วนร่วมของสตรี ในการพัฒนาประเทศ	กิจกรรม 1 เสริมสร้างความมั่นคง ในชีวิตแก่สตรีและลดความเหลื่อมล้ำ ทางเพศในสังคม	<u>งบดำเนินงาน</u> - จัดประชุมกรรมการ - จ้างเหมาบริการ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ - จัดสมัชชาสตรี - จัดกิจกรรมสตรีสากล - จัดกิจกรรมวันสตรีไทย - จ้างเหมาบุคลากร - จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 <u>งบเงินอุดหนุน</u> 1. เงินอุดหนุนเครือข่ายองค์กรสตรีและสถาบันครอบครัว 2. เงินอุดหนุนให้แก่องค์กรระหว่างประเทศ
5	แผนงานบูรณาการขับเคลื่อน การแก้ไขปัญหาจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) (763,000 บ.)	โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาสังคม พหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วน	- เพื่อส่งเสริมให้สตรี มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในบทบาท หน้าที่ของตนในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในสังคม	กิจกรรม 1 ส่งเสริมบทบาทสตรี เด็ก และเยาวชนร่วมสร้างสันติสุข ชายแดนใต้	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่มา : สำนักงานประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับที่ 2

2.3.2 สรุปแผนงาน ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมหลัก และชื่อโครงการ/กิจกรรมของ สค. จำแนกตามรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และการขออนุมัติหลักการโครงการของ สค.

1a หมายถึง ข้อมูลจากรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.
2b หมายถึง ข้อมูลจากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค.

หน่วยงานรับผิดชอบ กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.) / กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.) / กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.) / กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยพ.) / สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) / กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) / ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต (ศจท.) และ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)

ตารางที่ 2.3.2 สรุปแผนงาน ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมหลัก และชื่อโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ขออนุมัติหลักการโครงการ)

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
1	แผนงานบุคลากรภาครัฐ งบสุทธิ 203,465,534.78 บ. เบิกจ่าย 203,454,561.05 บ. คงเหลือ 10,973.73 บ.	- รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ เสริมสร้างสวัสดิการสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต ^{1a}	-	ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (รวม 667 คน) 1. ข้าราชการ อัตรากำลัง 314 คน มีคนครอง 275 คน ตำแหน่งว่าง 39 คน 2. ลูกจ้างประจำ อัตรากำลัง 72 คน มีคนครอง 66 คน ตำแหน่งว่าง 6 คน 3. พนักงานราชการ อัตรากำลัง 281 คน มีคนครอง 278 คน ตำแหน่งว่าง 3 คน	- สลก.
2	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต งบสุทธิ 175,726,416.64 บ. เบิกจ่าย 159,341,638.93 บ. คงเหลือ 310,959.82 บ.	โครงการพัฒนาглоและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง ^{1a, 2b}	เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่ ^{2b}	โครงการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัว (21,276,500 บ.) - กิจกรรมที่ 1 การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวสู่การปฏิบัติ กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 66 – 70 สู่การปฏิบัติ (36,375 x 16จ. = 582,000 บ.) - สนับสนุน งบม. ให้ จ.นำร่องในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 66–70 และขับเคลื่อนนโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว (พมจ. 16 จ.) - สนับสนุน งบม. ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 60 – 70 และนโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว (พมจ. 16 จ.) กิจกรรมย่อยที่ 1.3 สมัชชาครอบครัว - การประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด (76 จ.) และกรุงเทพฯ	- กสค. / พมจ. (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.)

¹ ที่มา : งบสุทธิ และเบิกจ่าย จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (อ้างอิงใน รายงานประจำปี 2567 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)
² ที่มา : ชื่อโครงการ/กิจกรรม และวงเงินที่ได้รับจัดสรร จากอนุมัติหลักการโครงการของ สค.

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				- กรุงเทพฯ 27,000 บ. / ภูมิภาค 76 จ. $26,700 \times 76 = 2,029,200$ บ. กิจกรรมย่อยที่ 1.4 การขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด (76 จ.) และกรุงเทพฯ - กรุงเทพฯ 45,600 บ. / ภูมิภาค 76 จ. $40,000 \times 76 = 3,085,600$ บ. - กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานภาคีเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพพลไก่อด้านครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 2.4 สร้างทัศนคติความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนเพื่อยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว 1. กิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว (893,700 บ.) 2. สนับสนุน งบประมาณจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ($15,000 \times 76 = 1,140,000$ บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.6 พัฒนาศักยภาพเครือข่าย - สนับสนุน งบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง 76 จ. และกรุงเทพฯ (1,100,000 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.8 ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว - สนับสนุน งบประมาณ ในการดำเนินงานของ สปก. 76 จ. (1,000,000 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.9 สนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ 1. จ้างเหมาบริการ জন.ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว จากขออนุมัติหลักการโครงการ (ส่วนกลาง) - জন. ช่วยปฏิบัติงานในตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ($15,000 \times 4 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 480,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงาน สปก.สค. (นักพัฒนาสังคม) ($15,000 \times 5 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 600,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงาน สปก.สค. (นักสังคมสงเคราะห์) ($15,000 \times 3 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 360,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงาน สปก.สค. (นักจิตวิทยา) ($15,000 \times 2 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 240,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงาน สปก.สค. (นิติกร) ($18,000 \times 1 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 144,000$ บ.) จากขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย - জন. ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม ($15,000 \times 9 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 1,080,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ ($15,000 \times 3 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 360,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงานนักจิตวิทยา ($15,000 \times 2 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 240,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงานนิติกร ($18,000 \times 1 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 144,000$ บ.) - জন. ช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ($18,000 \times 2 \text{ คน} \times 8 \text{ เดือน} = 288,000$ บ.) 2. สนับสนุน งบประมาณ ในการจ้างเหมาบริการ জন. ประจำ สปก. 76 จ. ($15,000 \times 76 \times 8 \text{ เดือน} = 9,120,000$ บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.11 เสริมสร้างพลังกลไกเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนายทะเบียนสมาคมฯ 2 ครั้ง (14,400 บ.)	(โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.)

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จนท. การมาฯ ภาครัฐ 1 ครั้ง (3,600 บ.) 3. การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการมาปณิกสงเคราะห์ 3 ครั้ง (20,000 บ.) 4. จ้างเหมาบริการ จนท. ช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (นิติกร) (18,000 x 2 คน x 8 เดือน = 288,000) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.12</u> เสริมพลังความมั่นคงทางการเงินของครอบครัว - การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างการออมเพื่อหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว (49,000 บ.) - <u>กิจกรรมที่ 3</u> สื่อสร้างสรรค์เพื่อครอบครัวและสังคมไทย 2. ผลิตสื่อเอกสาร คู่มือ และรายงานสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว (100,000 บ.)	(โอนให้ พมจ.76จ.)
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนาไกล และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้ครอบครัวและกลไก ในระดับพื้นที่ ^{2b}	โครงการพัฒนาไกลและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ <u>กิจกรรมที่ 1</u> ส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัว <u>กิจกรรมย่อยที่ 1.1</u> สนับสนุนงบบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. (3,330,700 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 1.3</u> พัฒนาและขับเคลื่อน มธ.ศพค. 1.3.2 เสริมสร้างองค์ความรู้ มธ.ศพค. - จัดประชุมฯ 4 ครั้ง (67,200 บ.) / - จัดทำเล่ม มธ.ศพค. (23,400 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> เสริมพลังครอบครัวเสริมพลังชุมชน <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.1</u> เงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสตรีและครอบครัว (17,977,800 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.2</u> สนับสนุนให้ครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญของครอบครัว (1,900,000 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.3</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพของครอบครัว 2.3.1 จัดรณรงค์งานวันแห่งครอบครัว (ส่วนกลาง) (2,000,000 บ.) 2.3.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวทุกรูปแบบ และจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ของครอบครัวกับบริบทพื้นที่/ชุมชน (146,700 บ.) 2.3.3 จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม (15,000 x 1 คน x 8 เดือน = 120,000 บ.)	- กสค. / พมจ. (โอนให้ พมจ.76จ.)
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนาไกล และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้ครอบครัวและกลไก ในระดับพื้นที่ ^{2b}	โครงการครอบครัวต้องมาก่อน (Family first) (30,000,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> โรงเรียนครอบครัว <u>กิจกรรมย่อยที่ 1.1</u> เสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว - สนับสนุน งบป. ในการเสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว (4,800,000 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 1.2</u> สนับสนุนการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว 1. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้หลักสูตรโรงเรียนครอบครัว 1 ครั้ง (400,000 บ.)	- กสค. / พมจ. (โอนเงินให้ พมจ.)

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				2. ติดตามการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว 3 ครั้ง (170,000 บ.) 3. ผลิตสื่อให้ความรู้ด้านครอบครัว (3,000,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> กิจกรรมค่ายครอบครัว (พาลูกจุฬาลานเข้าวัด โบสถ์ มัสยิด) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.1</u> จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว 1. สนับสนุนให้ พมจ. จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว (5,340,000 บ.) 2. จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว จ.นครปฐม 1 ครั้ง (250,000 บ.) 3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ในพื้นที่นิคมบำรุง 5 จ. x 2 ครั้ง = 10 ครั้ง) 3,000,000 บ. <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.2</u> โอนให้ พมจ. ดำเนินกิจกรรมวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว (3,040,000 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.3</u> สื่อ ปชส. ส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว (2,000,000 บ.) <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.4</u> งบประมาณจัดการ สลก. (8,000,000 บ.)	(โอนเงินให้ พมจ.) (โอนเงินให้ พมจ.)
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนากลไก และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	ขับเคลื่อนการป้องกันและ แก้ไขปัญหาคาความรุนแรง ต่อเด็ก สตรี และบุคคล ในครอบครัว (เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้ ครอบครัวและกลไก ในระดับพื้นที่) ^{2b}	โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว (466,700 บ.) <u>กิจกรรมที่ 5</u> สร้างความเป็นหุ้นส่วน (partnership) ภาคีเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง <u>กิจกรรมที่ 5.2</u> การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว (จัดอบรมให้ความรู้พนักงาน จนท. ภาคีรัฐ เอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง) 1 ครั้ง	- กสค.
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนากลไก และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	บูรณาการข้อมูล สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาครอบครัว (เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้ครอบครัวและกลไกใน ระดับพื้นที่) ^{2b}	โครงการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครอบครัว (2,363,500 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> การสำรวจและนำเข้าข้อมูลด้านครอบครัว <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.1</u> การสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วประเทศตามมาตรฐาน ครอบครัวเข้มแข็ง - สนับสนุน งบป. ในการสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วประเทศ มธ. ครอบครัวเข้มแข็ง 76 จ. และกรุงเทพฯ 1. ภูมิภาค 76 จ. (35 บ. X 750 คน x 76 จ. = 1,995,000 บ.) 2. กรุงเทพฯ (35 บ. X 2,000 คน x 1 จ. = 70,000 บ.) 3. ค่าบริหารจัดการ 76 จ. (3,500 บ. X 76 จ. = 266,000 บ.) 4. ค่าบริหารจัดการ กรุงเทพฯ (32,500 บ.)	- กสค. (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ สนง.เขต)

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนากลไก และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	พัฒนาต่อยอด Thai Family Platform เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการใช้สารพันปัญหา ครอบครัว ^{2b}	โครงการพัฒนาต่อยอด Thai Family Platform เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารพันปัญหาครอบครัว (4,028,700 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> ยกระดับการช่วยเหลือส่งต่อผู้รับบริการระหว่างหน่วยงานและจัดทำห้องเรียนพ่อแม่ เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และช่วยเหลือกันแบบออนไลน์ (4,028,700 บ.) 1.1 จัดบุคลากรด้านเทคโนโลยี (2,727,000 บ.) 1.2 ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ระบบจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (1,000,000 บ.) 1.3 ค่าสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นในการเชื่อมโยงความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1 ครั้ง (150,600 บ.) 1.4 ค่าจัดประชุมสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาห้องเรียนพ่อแม่ 1 ครั้ง (151,100 บ.)	- กสค.
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	(1) พัฒนากลไก และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b} (2) พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัวสู่ ความยั่งยืนของสตรีและ ครอบครัว ^{1a, 2b}	(1) เสริมสร้างความ เข้มแข็งให้ครอบครัวและ กลไกในระดับพื้นที่ ^{2b} (2) พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัว ^{2b}	โครงการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (2,744,000 บ.) (1) 1,000,000 บ. <u>กิจกรรมที่ 1</u> กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว 1.1 จัดสรร งบ. ให้สถานฯ บ้านเกร็ดตระการ (30,000 บ.) 1.2 โอนจัดสรร งบ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง / สถาน 3 แห่ง (330,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> กิจกรรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (400,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 3</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแม่เลี้ยงเดี่ยว และครอบครัว (240,000 บ.) (2) 1,744,000 บ. <u>กิจกรรมที่ 1</u> กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว 1.1 จัดสรร งบ. ให้สถานฯ บ้านเกร็ดตระการ (20,000 บ.) 1.2 โอนจัดสรร งบ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง / สถาน 3 แห่ง (220,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ดูแลผู้รับบริการ 1. จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ (18,000 x 6 คน x 8 เดือน = 864,000 บ.) 2. จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ (15,000 x 4 คน x 8 เดือน = 480,000 บ.) 3. จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานผู้ดูแลผู้รับบริการ (10,000 x 2 คน x 8 เดือน = 160,000 บ.)	- กคอ.
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนาทักษะ อาชีพแก่สตรีและ ครอบครัวสู่ความยั่งยืน	พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัว ^{2b}	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน 1 (93,953,800 บ.) 1. กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว (63,689,400 บ.) 2. กิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว (23,710,200 บ.)	- กคอ.

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
		ของสตรีและครอบครัว 1a, 2b		3. กิจกรรมสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (4,490,200 บ.) 4. กิจกรรมเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจแก่สตรีและครอบครัว (ส่วนกลาง) (2,064,000 บ.)	
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนาทักษะ อาชีพแก่สตรีและ ครอบครัวสู่ความยั่งยืน ของสตรีและครอบครัว 1a, 2b	พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัว ^{2b}	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน 2 (2,445,900 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล 1.1 ส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพ (ทอฝัน by พม.) (40,000 บ.) 1.2 จำหน่าย จันท.ช่วยปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าออนไลน์ 2 คน (288,000บ.) 1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับอาชีพ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ 2 ครั้ง (788,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> เวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ 2.1 จัดงานแถลงข่าว การเผยแพร่ และ ปชส. (200,000 บ.) 2.2 กิจกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ - โอนให้ศูนย์ฯ 80,000 บ. / สถานฯ 40,000 บ. (800,000 บ.) - ส่วนกลางดำเนินการ (127,900 บ.) <u>กิจกรรมที่ 3</u> พัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร (530,000 บ.) 3.1 จัดประชุม คกก. 5 ครั้ง (162,000 บ.) 3.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร 2 ครั้ง (368,000 บ.)	- กคอ.
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนาทักษะ อาชีพแก่สตรีและ ครอบครัวสู่ความยั่งยืน ของสตรีและครอบครัว 1a, 2b	พัฒนาทักษะอาชีพ แก่สตรีและครอบครัว ^{2b}	โครงการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (2,000,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว ของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่ง - ศูนย์ฯ นนทบุรี 79,600 บ. - ศูนย์ฯ ชลบุรี 132,300 บ. - ศูนย์ฯ ศรีสะเกษ 164,100 บ. - ศูนย์ฯ ขอนแก่น 164,100 บ. - ศูนย์ฯ ลำปาง 153,200 บ. - ศูนย์ฯ สงขลา 165,300 บ. - ศูนย์ฯ เชียงราย 175,900 บ. - ศูนย์ฯ ลำพูน 165,500 บ. <u>กิจกรรมที่ 2</u> ขยาย Learning center เคลื่อนที่สู่ชุมชน โดยโอนเงินจัดสรรให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง (800,000 บ.)	- กคอ.

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	โครงการพัฒนากลไก และศักยภาพครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัว เข้มแข็ง ^{1a, 2b}	พัฒนากระบวนการ สื่อสารสังคมเพื่อ เสริมสร้างพลังด้านสตรี และครอบครัว ^{2b}	โครงการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างพลังด้านสตรีและครอบครัวสู่สังคม (475,200 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> กิจกรรมออกหน่วยเคลื่อนที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (37,200 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> เสวนาสัญจรพลังบวกสาม ภาครัฐ สื่อ และประชาสังคมเพื่อสตรีและครอบครัว (288,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 3</u> ปฏิบัติการข่าวสารด้านสตรีและครอบครัว ส่งเสริมการรับรู้ สร้างความเข้าใจแก่ประชาชน - จัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ 4 เรื่อง (150,000 บ.)	- สลก.
3	แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้าง พลังทางสังคม งบสุทธิ 20,952,319.00 บ. เบิกจ่าย 19,010,699.97 บ. คงเหลือ 60,729.57 บ.	โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและลดความเหลื่อม ล้ำทางเพศในสังคม ^{1a, 2b}	เสริมสร้างความมั่นคง ในชีวิตแก่สตรีและลด ความเหลื่อมล้ำทางเพศ ในสังคม ^{2b}	โครงการเสริมพลังสตรีและขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ (12,310,430 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศ - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 1 ครั้ง (200,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 2</u> การบูรณาการเพศภาวะเข้าสู่นโยบายและกลไก 2.1 ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี (285,100 บ.) 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ งบประมาณ. ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง 1 ครั้ง (285,100 บ.) 2.3 ติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่นำร่องที่มีการจัดทำ งบประมาณ. ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ 2 ครั้ง (210,100 บ.) <u>กิจกรรมที่ 3</u> เสริมพลังสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.1 ผลักดันมาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (150,000 บ.) 3.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางหลักต้นมาตรฐานความเท่าเทียมระหว่างเพศ 1 ครั้ง (200,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 4</u> ขับเคลื่อนตาม พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 4.1 พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตาม พรบ. ความเท่าเทียมฯ 2 ครั้ง (504,000 บ.) 4.2 ประชุม คกก. ประเมินบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็น พนง.จนท. ตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ 3 ครั้ง (51,100 บ.) 4.3 จ้าง จนท. ตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ (13 คน x 8 เดือน = 1,656,000 บ.) 4.4 ประชุม คกก. และอนุ กก. ตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ (607,130 บ.) 4.4.1 จัดประชุม คกก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (30 คน x 8 ครั้ง = 371,630 บ.) 4.4.2 จัดประชุมคณะอนุ กก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (32 คนx8 ครั้ง=235,500 บ.) 4.5 สนับสนุน ผลักดัน และติดตามการดำเนินงานตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ (109,200 บ.) 4.5.1 สนับสนุนการดำเนินงานตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ 2 ครั้ง (75,000 บ.) 4.5.2 ผลักดันและติดตามการดำเนินงานตาม พรบ.ความเท่าเทียมฯ 2 ครั้ง (34,200 บ.) <u>กิจกรรมที่ 5</u> เสริมพลังและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ 5.1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี 1 ครั้ง (350,000 บ.)	- กสพ.

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				5.2 กิจกรรมสมัชชาสตรี ปี 67 5.2.1 จัดสมัชชาสตรีระดับจังหวัด 76 จ. ๆ ละ 700 คน (1,520,000 บ.) 5.2.2 เวทีการมีส่วนร่วมวิพากษ์ประเด็นสมัชชาสตรีของหน่วยงานภาครัฐ (429,600 บ.) 5.2.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาสตรีแห่งชาติ ปี 67 (510,400 บ.) 5.3 สนับสนุนเครือข่ายขับเคลื่อนงานการพัฒนาสตรี 5.3.1 สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินงานพัฒนาสตรี - สนับสนุนเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี 76 จ. และ กรุงเทพฯ (1,698,600 บ.) 5.3.2 ติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาสตรี (46,700 บ.) 5.4 การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสตรี 5.4.1 กิจกรรมวันสตรีสากล ปี 67 1) การสนับสนุน สนง.พมจ.จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสตรีสากล (1,520,000 บ.) 2) การจัดประชุม คกก. ดำเนินงานวันสตรีสากล 2 ครั้ง (114,700 บ.) 3) การจัดประชุมคณะอนุ กก. เพื่อคัดเลือกสตรี บุคคล และหน่วยงานองค์กรดีเด่น เนื่องในวันสตรีสากล (280,500 บ.) 4) การจัดประชุม คทง. วันสตรีสากล (3,450 บ.) 5) การจัดงานวันสตรีสากล ปี 67 (1,100,750 บ.) <u>กิจกรรมที่ 6</u> ขับเคลื่อนงานด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง 6.1 ประชุมคณะอนุ กก.ขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง (56,300 บ.) 6.2 จ้างเหมา জনท.ช่วยปฏิบัติงาน (3 คน 8 เดือน) (360,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 7</u> ขับเคลื่อนงานเพื่อจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคม - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรีของประเทศไทย 1 ครั้ง (61,700 บ.)	(โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.76จ.) (โอนให้ พมจ.3 จ.) (โอนให้ พมจ.3 จ.)
	แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม	กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ^{2b}	-	<u>โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u> (5,314,600 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> การช่วยเหลือ คู่สมรส และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1.1 ช่วยเหลือ ขาดเสีย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1.2 ดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1 ระบบ (175,000 บ.)	- กสพ. / พมจ.

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				<u>กิจกรรมที่ 2</u> การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2 ครั้ง (800,000 บ.) 2.2 เผยแพร่และ ปชส. ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่ และปชส.การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (500,000 บ.) - จัดจ้างผลิตสื่อ ปชส. ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (300,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 3</u> การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย 4 ครั้ง (1,188,000 บ.) 3.2 สนับสนุนเครือข่ายดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - โครงการขนาดเล็ก ไม่เกิน 50,000 บ. - โครงการขนาดกลาง ตั้งแต่ 50,001 – 150,000 บ. - โครงการ/กิจกรรมขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 150,001 – 300,000 บ. - โครงการขนาดใหญ่พิเศษ วงเงิน 300,001 บ.ขึ้นไป 3.3 ลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ 4 ครั้ง (144,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 4</u> การบริหารกองทุน 4.1 จัดประชุม คกก.บริหารกองทุนฯ / คณะอนุ กก.ภายใต้ คกก.บริหารกองทุนฯ / คทง. 7 ครั้ง (202,300 บ.) 4.2 ค่าวัสดุสำนักงาน (100,000 บ.)	- กองทุนฯ โอนเงิน ให้กับผู้ขอรับการ สนับสนุนฯ โดยตรง
	แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลัง ทางสังคม	พัฒนาและขับเคลื่อน ระบบงานด้านการ ป้องกันและแก้ไขปัญห การค้าประเวณี ^{1a, 2b}	ขับเคลื่อนงานด้านการ ป้องกันและแก้ไขปัญห การค้าประเวณี ^{2b}	โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี (3,778,000 บ.) <u>กิจกรรมที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรการกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี 1.1 ขับเคลื่อนกลไก คกก.คุ้มครองและพัฒนาอาชีพประจำจังหวัด (ก.ค.อ.จังหวัด) หรือขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี (6 จ.ๆ ละ 1ครั้ง) (250,000 บ.) 1.2 ประชุม คกก. จัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี 4 ครั้ง (88,000 บ.)	- กคอ. (โอนให้ พมจ. 6จ.)

ที่	แผนงาน / งบสุทธิ - เบิกจ่าย ¹ - จากรายงานฐานะการเงินงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค.	ผลผลิต/โครงการ - จากรายงานฐานะการเงิน งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ของ สค. ^{1a} - จากอนุมัติหลักการโครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	กิจกรรมหลัก - จากอนุมัติหลักการ โครงการ ประจำปี 2567 ของ สค. ^{2b}	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (วงเงินที่ได้รับ ตามอนุมัติหลักการโครงการของ สค.) ²	หน่วยงาน รับผิดชอบ / (หมายเหตุ)
				1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองสิทธิและพัฒนาคุณภาพชีวิตบริการ (Sex Worker)^{3, 4} จำนวน 2 ครั้ง (300,000 บ.) 1.4 ขับเคลื่อนการดำเนินการในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขการค้าประเวณี 3 ครั้ง (150,000บ.) 1.5 กิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่เด็กและเยาวชน 4 ครั้ง (1,000,000 บ.) 1.6 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี 3 ครั้ง (531,800 บ.) 1.7 กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีในพื้นที่ (ชมรมคนเด็ก...สร้างบ้านอบอุ่น) 1.7.1 จัดสรร งบประมาณ. ให้สถานฯ บ้านเกร็ดตระการ (40,000 บ.) 1.7.2 โอนจัดสรร งบประมาณ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง และสถานฯ 3 แห่ง (440,000 บ.) 1.8 กิจกรรมล้อมรั้วชุมชนเสริมพลังเครือข่ายแกนนำชุมชน เพื่อเฝ้าระวังป้องกัน แก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ความรุนแรงในครอบครัว และการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น 1.8.1 จัดสรร งบประมาณ. ให้สถานฯ บ้านเกร็ดตระการ (59,550 บ.) 1.8.2 โอนจัดสรร งบประมาณ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง และสถานฯ 3 แห่ง (178,650 บ.) 1.9 ประชุมเชิงปฏิบัติการล้อมรั้วครอบครัวทางไกลภัยสังคม เพื่อป้องกันการถูกล่อลวง 1 ครั้ง (240,000 บ.) 1.10 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ 2 ครั้ง (500,000 บ.)	
4	แผนงานยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนใต้ งบสุทธิ 763,000.00 บ.	- โครงการพัฒนาสังคม พหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน^{1a}		โครงการเสริมพลังสตรีและขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ (เข้ากับด้านบน) กิจกรรมที่ 6 ขับเคลื่อนงานด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง 6.1 ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง (56,300 บ.)	- กสพ.

³ จากข้อมูลเว็บไซต์ของ Thai PBS ระบุว่า Sex Worker (ผู้ให้บริการทางเพศ) กว่า 52 ล้านคนทั่วโลก เป็นผู้ชาย 10.4 ล้านคน และผู้หญิง 41.6 ล้านคน (กว่าร้อยละ 80) โดยพวกเขามีอายุเฉลี่ยเพียง 14 ปีเท่านั้น ข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พบว่ามี Sex Worker ที่ถูกค้ามนุษย์กว่า 4.8 ล้านคน เป็นผู้หญิงร้อยละ 51 ผู้ชายร้อยละ 21 เด็กผู้หญิงร้อยละ 20 และเด็กผู้ชายร้อยละ 8 ข้อมูลระบุว่า Sex Worker ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น การถูกล่อลวง การบังคับให้ขายบริการทางเพศ การใช้ความรุนแรงต่อผู้ให้บริการทางเพศ ไปจนถึงการค้ามนุษย์ ขณะที่รายงานจากองค์การสหประชาชาติ (UN) เปิดเผยว่า การที่ Sex Worker ถูกกฎหมาย จะช่วยลดอัตราการถูกทำร้าย และยังช่วยยกระดับมาตรฐานด้านสุขภาพในอุตสาหกรรมค้าบริการทางเพศได้ ขณะที่ภาคประชาชนไทย เสนอว่าควรยกเลิกกฎหมายที่เอื้ออำนวย Sex worker เพื่อคืนสถานะความเป็นมนุษย์ให้แก่เขา แล้วถ้าพวกเขาทำผิดกฎหมาย ก็ใช้กฎหมายที่มีอยู่โทษเหมือนคนอื่น ๆ ในสังคม

⁴ ประเด็นเกี่ยวกับ Sex Worker เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อน ผู้ประเมินมองว่า การทำให้ Sex Worker เป็นอาชีพที่ถูกกฎหมายในสังคมไทย อาจเกิดขึ้นได้ยาก หรือหากรัฐพยายามจะทำให้เกิดขึ้น อาจเกิดการต่อต้านหรือการไม่ยอมรับจากคนส่วนใหญ่ในสังคม อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ ถือเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐควรเร่งแก้ไข โดยหาวิธีการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งมองว่า ข้อเสนอของภาคประชาชนที่มีความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา และทำงานช่วยเหลือ Sex Worker มานาน มีความน่าสนใจ กล่าวคือ ภาคประชาชนเสนอว่ารัฐควรยกเลิกกฎหมายเอื้ออำนวย Sex worker เพื่อคืนสถานะความเป็นมนุษย์ให้กับ Sex Worker และหากพวกเขามีการกระทำผิดกฎหมาย ก็ใช้กฎหมายที่มีอยู่โทษเหมือนคนอื่น ๆ ในสังคม นอกจากนั้น การเพิ่มบทลงโทษกลุ่มคนที่หาผลประโยชน์จาก Sex worker เช่น ผู้ที่ล่อลวง ชื่นใจ กระทำซ้ำเร้า บังคับให้ขายบริการทางเพศ ใช้ความรุนแรงต่อผู้ให้บริการทางเพศ พวกค้ามนุษย์ ผู้ทำลายความสงบสาธารณะ หรือเผยแพร่สื่อลามก ฯลฯ ทั้งทางแพ่งและอาญาอย่างเด็ดขาดและกำหนดโทษหนักขึ้น น่าจะเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยมากกว่า

2.3.3 สรุปรูปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567

(ตามแบบรายงาน กยผ.01 & รายงานผลในรูปแบบอื่น ๆ)

ตารางที่ 2.3.3 สรุปรูปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง

● กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
1. โครงการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัว (วงเงิน 21,276,500 บ.)		
	กิจกรรมที่ 1 การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวสู่การปฏิบัติ	
		กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติ - สนับสนุน งบม. ให้ จ.ต้นแบบ 16 จ. ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 66-70 และขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น กิจกรรมย่อยที่ 1.3 สมัชชาครอบครัว (3,333,000 บ.) - การประชุมสมัชชาครอบครัว 76 จ. และ กทม. กิจกรรมย่อยที่ 1.4 การขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด (76 จ.) และ กทม.
	กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานภาคีเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัว	
		กิจกรรมย่อยที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพกลไกการให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัว : Family Line กิจกรรมย่อยที่ 2.2 สถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว (วงเงิน 331,000 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.4 สร้างทัศนคติความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนเพื่อยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว - กิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว - สนับสนุน งบม. จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 2.6 พัฒนาศักยภาพเครือข่าย - สนับสนุน งบม. เพื่อขับเคลื่อนการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง (76 จ. รวม กทม.) กิจกรรมย่อยที่ 2.7 การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ให้แก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมย่อยที่ 2.8 ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว - สนับสนุน งบม. ในการดำเนินงาน ศปก. (โอนเบิกจ่ายแทนกันให้ พมจ. 76 จ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.10 สนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ - จ้างเหมาบริการ จนท. ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (ส่วนกลาง) - สนับสนุน งบม. ในการจ้างเหมาบริการ จนท.ศปก. 76 จ. กิจกรรมย่อยที่ 2.11 เสริมสร้างพลังกลไกเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว (ตาม พรบ.ฉก.กสค.ฯ) 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนายทะเบียนสมาคมฉก.กสค.ฯประจำท้องที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จนท. การฉก.กสค.ฯภาคี 3. การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการฉก.กสค.ฯ

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		4. จ้างเหมาบริการ จนท. ช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (นิติกร) กิจกรรมย่อยที่ 2.12 เสริมพลังความมั่นคงทางการเงินของครอบครัว - ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างการออมเพื่อหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว
	กิจกรรมที่ 3	สื่อสร้างสรรค์เพื่อครอบครัวและสังคมไทย - ผลิตสื่อเอกสาร คู่มือ และรายงานสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว
2. โครงการพัฒนาไกลและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ (วงเงิน 25,565,800 บ.)		
		งบดำเนินงาน กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพพลไถ่ด้านครอบครัว
		กิจกรรมย่อยที่ 1 สนับสนุนบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. เพื่อขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวในพื้นที่ (วงเงิน 3,330,700 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาศักยภาพพลไถ่ด้านครอบครัวแบบบูรณาการ กิจกรรมย่อยที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อน มธว.ศพค. - เสริมองค์ความรู้ มธว.ศพค. - จัดทำรูปเล่ม มธว.ศพค.
		งบเงินอุดหนุน กิจกรรมที่ 2 เสริมพลังครอบครัวเสริมพลังชุมชน
		กิจกรรมย่อยที่ 1 เงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครอบครัว (วงเงิน 17,977,800 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2 สนับสนุนให้ครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญของครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 3 จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของครอบครัว - จัดตั้งรณรงค์วันแห่งครอบครัว (ส่วนกลาง) - จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวทุกรูปแบบและจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ครอบครัวกับบริบทพื้นที่/ชุมชน - จ้างเหมา จนท.ช่วยปฏิบัติงานพัฒนาสังคม
3. โครงการครอบครัวต้องมาก่อน (Family First) (วงเงิน 30,000,000 บ.)		
	กิจกรรมที่ 1	โรงเรียนครอบครัว
		กิจกรรมย่อยที่ 1.1 เสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว - สนับสนุน งบประมาณ. ในการเสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 1.2 สนับสนุนการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้หลักสูตรโรงเรียนครอบครัว 2) ติดตามการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว 3) ผลิตสื่อให้ความรู้ด้านครอบครัว
	กิจกรรมที่ 2	กิจกรรมค่ายครอบครัว (พาลูกจุฬาลานเข้าวัด โบสถ์ มัสยิด)
		กิจกรรมย่อยที่ 2.1 จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว 1) สนับสนุนให้ พมจ. จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว (5,340,000 บ.) 2) จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว จ.นครปฐม

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		3) ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ในพื้นที่นิคมสร้าง (5 จ. ๆ ละ 2 ครั้ง) กิจกรรมย่อยที่ 2.2 โอนให้ พมจ. ดำเนินกิจกรรมวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว (8,590,000 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2.3 สื่อ ปชส.ส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 2.4 งบประมาณจัดการ สลก.
4. โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม สตรี และบุคคลในครอบครัว (โครงการสำคัญ) (วงเงิน 466,700 บ.)		
		5. สร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ภาคีเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		5.2 การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม สตรี และบุคคลในครอบครัว ให้แก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง - พัฒนาศักยภาพทีมสหวิชาชีพและเครือข่ายตามกฎหมายด้านความรุนแรงในครอบครัว - การขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมในครอบครัว - เสริมสร้างความรู้ในการป้องกันความรุนแรงในครอบครัวให้เยาวชน
		กิจกรรมที่ 2 การให้การคุ้มครอง (Protection) ผู้ถูกกระทำความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว
		กิจกรรม : ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 & พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562
5. โครงการพัฒนาต่อยอด Thai Family Platform (4,028,700 บ.) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารพันปัญหาครอบครัว		
		- ยุทธศาสตร์ช่วยเหลือผู้รับบริการระหว่างหน่วยงานและจัดทำห้องเรียนพ่อแม่ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันแบบออนไลน์
		1.1 บุคลากร 1.2 ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ระบบจัดการข้อมูลเชิงสัมพันธ์ 1.3 ค่าสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นในการเชื่อมโยงความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1.4 ค่าจัดประชุมสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาห้องเรียนพ่อแม่
6. โครงการการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครอบครัว (วงเงิน 2,363,500 บ.)		
		กิจกรรมที่ 2 การสำรวจและนำเข้าข้อมูลด้านครอบครัว
		กิจกรรมย่อยที่ 2.1 การสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วไปตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง - ภูมิภาค 76 จ. 35 บ. x 750 คน x 76 จ. รวม 1,995,000 บ. - กทม. 35 บ. X 2,000 คน x 1 จ. รวม 70,000 บ. - ค่าบริหารจัดการ 76 จ. 3,500 x 76 จ. รวม 266,000 บ. - ค่าบริหารจัดการ กทม. 32,500 บ. กิจกรรมย่อย : จัดพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านครอบครัวขนาดใหญ่ (2,800,000 บ.) กันเงินเหลือปี
7. การประชุมกรรมการ คณะกรรมการต่าง ๆ		
		1) คกก. นโยบายและยุทธศาสตร์ครอบครัวแห่งชาติ (กยค.) 2) คกก. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว (กสค.) 3) คณะอนุ กก. ขับเคลื่อนมติสมัชชาครอบครัว 4) คณะอนุ กก. ขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
	5) คกก. พัฒนากฎหมายว่าด้วยการฉ้อโกง 6) คกก. ประเมินบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น พนง.จนท. ตาม พรบ.คุ้มครองผู้ถูกรังแกด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 7) คกก. ปรับปรุง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 8) คทง. พัฒนา มธ.ศพค. 9) คทง. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) 10) คทง. ควบคุมภายใน / PMQA / ตัวชี้วัด / งบ. 67 11) คทง. จัดงานวันแห่งครอบครัว 12) ประชุมกอง กสค. 13) คกก.พิจารณาเงินอุดหนุน 14) คทง.ขับเคลื่อนระบบเพื่อนครอบครัว

● กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
1. โครงการเสริมพลังสตรีและขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ (วงเงิน 12,310,430 บ.)	
	กิจกรรมที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศ
	- ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	กิจกรรมที่ 2 การบูรณาการเพศภาวะเข้าสู่นโยบายและกลไก
	2.1 ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง 2.3 ติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่นำร่องที่มีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ
	กิจกรรมที่ 3 เสริมพลังสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ
	3.1 ผลักดันมาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางผลักดันมาตรการความเท่าเทียมระหว่างเพศ
	กิจกรรมที่ 4 ขับเคลื่อนตาม พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
	4.1 พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 4.2 การประชุม คกก. ประเมินบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ฯ 4.3 จ้างเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ฯ 4.4 การประชุม คกก. และ คณะอนุฯ กก. ตาม พ.ร.บ.ฯ 4.4.1 การประชุม คกก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 4.4.2 การประชุมคณะอนุฯ กก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 4.5 สนับสนุน ผลักดัน และติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		4.5.1 สนับสนุนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ 4.5.2 ผลักดันและติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ
	กิจกรรมที่ 5 เสริมพลังและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ	
		5.1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี 5.2 กิจกรรมสมัชชาสตรี ประจำปี 67 5.2.1 การจัดสมัชชาสตรีระดับจังหวัด 76 จ. 5.2.2 เวทีการมีส่วนร่วมวิพากษ์ประเด็นสมัชชาสตรีของหน่วยงานภาครัฐ 5.2.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาสตรีแห่งชาติ ประจำปี 67 5.3 สนับสนุนเครือข่ายขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสตรี 5.3.1 สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการดำเนินงานพัฒนาสตรี 1) สนับสนุนเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี 76 จ. และ กรุงเทพฯฯ 5.3.2 ติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาสตรี 5.4 การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสตรี 5.4.1 กิจกรรมวันสตรีสากล ประจำปี 67 1) การสนับสนุน งบป.พมจ. จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสตรีสากล 2) การจัดประชุม คกก. ดำเนินงานวันสตรีสากล 3) การจัดประชุมคณะอนุ กก. เพื่อคัดเลือกสตรี บุคคล และหน่วยงานองค์กรดีเด่น เนื่องในวันสตรีสากล 4) การจัดประชุม คทง. วันสตรีสากล 5) การจัดงานวันสตรีสากล ประจำปี 67
	กิจกรรมที่ 6 ขับเคลื่อนงานด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง	
		6.1 ประชุมคณะอนุ กก. ขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง 6.2 จ้างเหมาเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน
	กิจกรรมที่ 7 ขับเคลื่อนงานเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคม	
		- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรีของประเทศไทย
2. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (วงเงิน 5,314,600 บ.)		
	กิจกรรมที่ 1 การช่วยเหลือ ค้ำครอง และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	
		1. การจัดการเลือกปฏิบัติและไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1.1 การช่วยเหลือ ขาดเซย และเียวยวา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1.2 การดูแลรักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1 ระบบ 2. การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม 2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		2.2.1 จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ 2.2.2 จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
	กิจกรรมที่ 2 การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	
		3. การสนับสนุนเครือข่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย 3.2 การสนับสนุนเครือข่ายดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.3 การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ
	กิจกรรมที่ 4 การบริหารกองทุน	
		4.1 จัดประชุม คกก. บริหารกองทุน / คณะอนุ กก. ภายใต้ คกก. บริหารกองทุนฯ / คทง.

● กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
1. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน (วงเงิน 93,953,800 บ.)	
	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาทักษะอาชีพ
	1.1 กิจกรรม : ส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว (งปม. 63,689,400 บ. เป้าหมาย 4,587 คน) 1. จัดอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นไม่เกิน 1 เดือน / 1 เดือน / 3 เดือน / 4 เดือน / 6 เดือน และหลักสูตรความร่วมมือ ทั้งในสถาบัน และนอกสถาบัน และทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ 2. ดำเนินกิจกรรม/โครงการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน องค์การเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ภารกิจ สค. 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาวะด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์จิตใจ และสังคม / กิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิบทบาทหญิง-ชาย ด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ กิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิต่าง ๆ กิจกรรมอบรมทักษะในการดำรงชีวิต ความรู้ด้านสิทธิที่พึงได้รับ ฯลฯ 4. กิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิต่าง ๆ กิจกรรมอบรมทักษะในการดำรงชีวิต ความรู้ด้านสิทธิที่พึงได้รับ ฯลฯ 5. ดำเนินกิจกรรม/โครงการตามนโยบายสำคัญของกระทรวง พม. และนโยบายสำคัญของ สค. 1.2 กิจกรรม : สร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว (งปม. 23,710,200 บ. เป้าหมาย 2,900 คน) 1. กิจกรรม ปชส. ลงพื้นที่ประสานงานเตรียมการรับสมัครกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่า 15 คน / จัดประชุมสร้างความเข้าใจ 2. จัดฝึกอบรมทักษะอาชีพ ตามกิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ฯ 20 – 30 วัน 3. สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ 40 วัน 4. ระหว่างอบรมและหลังอบรม จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความรู้ด้านบทบาทหญิง-ชาย อบรมด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ ด้านการเฝ้าระวังป้องกันการถูกกระทำรุนแรงด้านกฎหมายสิทธิต่าง ๆ ฯลฯ กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ 5. ดำเนินงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ปชส.ภารกิจหน่วยงาน จัดสถิติและแสดงผลงานของกลุ่มอาชีพ ออกหน่วยเคลื่อนที่ ฯลฯ 1.3 กิจกรรม : สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (งปม. 4,490,200 บ. เป้าหมาย 1,363 คน) 1. คัดเลือกผู้ผ่านอบรมกิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ ที่มีรวมกลุ่มไม่น้อยกว่า 10 คน 2. พัฒนาทักษะที่จำเป็น ทั้งทักษะฝีมือ และทักษะการบริหารจัดการกลุ่ม 60 วัน

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		3. ติดตามและประเมินผล 1.4 กิจกรรม : เสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจแก่สตรีและครอบครัว (ส่วนกลาง) (2,064,000 บ.) 1. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ 2. ปชส. การกิจด้านการส่งเสริมธุรกิจสตรีและครอบครัว 3. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และแบรนด์เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินธุรกิจ
		กิจกรรม : เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว
		กิจกรรม : จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ดูแลผู้รับบริการ (3 อัตรา)
2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน (วงเงิน 2,445,900 บ.)		
		กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล
		1) ส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพ (ทอฝัน by พม.) 2) จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าออนไลน์ 2 อัตรา 3) ประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์
		กิจกรรมที่ 2 เวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ 1) จัดงานแถลงข่าว เผยแพร่ ปชส. 2) กิจกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ - โอนให้ศูนย์ฯ / สถานฯ 800,000 บ. - ส่วนกลางดำเนินการ 127,900 บ.
		กิจกรรมที่ 3 พัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร
3. โครงการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (1) และ (2) (วงเงิน 2,744,000 บ.)		
		ผลผลิต/โครงการ โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก พัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว
		กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (ศูนย์ฯ สถานฯ)
		1.1 จัดสรร งบ. ให้สถานฯ เกร็ดตระการ กทม. (30,000 บ.) 1.2 โอนจัดสรรให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง / สถานฯ 3 แห่ง (330,000 บ.)
		กิจกรรมที่ 2 จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ดูแลผู้รับบริการ (1,504,000 บ.)
ผลผลิต/โครงการ โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรมหลัก เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่		
		กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (สค.ส่วนกลาง) 1 ครั้ง (400,000 บ.)
		กิจกรรมที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว (สค.ส่วนกลาง) 1 ครั้ง (240,000 บ.)
4. โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าประเวณี (วงเงิน 3,778,000 บ.)		
		กิจกรรม 1 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรการกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าประเวณี
		1.1 ขับเคลื่อนกลไกคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพประจำจังหวัด (ก.ค.อ.จังหวัด) หรือขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าประเวณี 1.2 ประชุม คกก. จัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี 1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองสิทธิและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานบริการ (Sex worker) 1.4 ขับเคลื่อนการดำเนินการในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขการค้าประเวณี

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
		1.5 กิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตและสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชน 1.6 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี 1.7 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีในพื้นที่ (ชมรมคนเด็ก... สร้างบ้านอบอุ่น) 1.8 กิจกรรมล่อลวงร่วมชมเสริมพลังเครือข่ายแกนนำชุมชน เพื่อเฝ้าระวังป้องกันแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ความรุนแรงในครอบครัว และการตั้งครกในวัยรุ่น 1.9 การประชุมเชิงปฏิบัติการล่อลวงร่วมครอบครัวทางไกลภัยสังคม เพื่อป้องกันการถูกล่อลวง 1.10 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ
5. โครงการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (วงเงิน 2,000,000 บ.)		
	กิจกรรมที่ 1	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 2	ขยาย Learning center เคลื่อนที่สู่ชุมชน (โอนจัดสรร งบ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง)
6. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมที่ 5 – 7 จากทั้งหมด 11 กิจกรรม (วงเงินรวม 2,676,900 บ.)		
	กิจกรรมที่ 5	การพัฒนาศูนย์ฯ ให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ครบวงจรด้านสตรีและครอบครัว (Learning Center) (กคอ.)
		5.1 ขยาย Learning center เคลื่อนที่สู่ชุมชน (โอนจัดสรรงบประมาณให้สถานฯ 4 แห่ง) 5.2 อบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรประจำ Learning center 5.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนางานด้านสตรีและครอบครัวสำหรับ Learning center
	กิจกรรมที่ 6	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว ของ สถานฯ (กคอ.)
	กิจกรรมที่ 7	ประชุม คกก. ติดตามและประเมินผล มธ. การดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของ ศูนย์ฯ และ สถานฯ (กคอ.)

● กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567	
1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมที่ 1 – 4 จากทั้งหมด 11 กิจกรรม (วงเงิน 2,676,900 บ.)		
	กิจกรรมที่ 1	การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สค. พ.ศ. 66 – 70 และการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ (กยผ.)
		1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านสังคมของ สค. ปี 67 1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการ และโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ สค. ปี 67 1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการมอบนโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของ สค. ปี 67
	กิจกรรมที่ 2	พัฒนางานด้านสตรีและครอบครัว เพื่อรองรับแผนแม่บทตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (กยผ.)
		- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ
	กิจกรรมที่ 3	มทรรณด้านสตรีและครอบครัว (สค.)
		- จัดงานนวัตกรรมด้านสตรีและครอบครัว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพสตรีและครอบครัวได้มีช่องทางและพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าเพื่อเพิ่มรายได้
	กิจกรรมที่ 4	การติดตามการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย (กยผ.)
		4.1 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวในระดับพื้นที่ 4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
2. โครงการพัฒนาศักยภาพสตรีในการย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศและย้อนคืน (smart move) (166,600 บ.)	
	กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพการให้คำปรึกษาในการย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศและย้อนคืน
	กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมหญิงไทยย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศ
3. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ (รวม 6,927,293 บ.)	
	กิจกรรม จ้างเหมาดูแลบำรุงรักษาแก้ไขเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ลูกข่าย อุปกรณ์ต่อพ่วง และระบบเครือข่ายสำนักงาน

● สำนักงานเลขาธิการกรม (สกก.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมที่ 10 จากทั้งหมด 11 กิจกรรม (วงเงินรวม 2,676,900 บ.)	
	กิจกรรมที่ 10 พัฒนาบุคลากร (สกก.)
	10.1 การพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง 10.2 พัฒนาทักษะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 10.3 พัฒนาการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลลัพธ์ “Spirit สค.” 10.4 พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 10.5 พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร
2. โครงการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างพลังด้านสตรีและครอบครัวสู่สังคม (วงเงิน 475,200 บ.) (สกก.)	
	กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมออกหน่วยเคลื่อนที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
	กิจกรรมที่ 2 เสวนาสัญจรพลังบวกสาม ภาครัฐ สื่อ และประชาสังคมเพื่อสตรีและครอบครัว
	กิจกรรมที่ 3 ปฏิบัติการข่าวสารด้านสตรีและครอบครัว ส่งเสริมการรับรู้ สร้างความเข้าใจแก่ประชาชน

● หน่วยขึ้นตรง (ก.พ.ร. และ ศจท.)

ที่	สรุปโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่มีรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกตามกอง/กลุ่มขึ้นตรง ประจำปีงบประมาณ 2567
1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมที่ 8, 9 และ 11 จากทั้งหมด 11 กิจกรรม (วงเงินรวม 2,676,900 บ.)	
	กิจกรรมที่ 8 การบริหารจัดการองค์กร (กพร./สค.)
	8.1 ประชุม คทง.เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 8.2 ประชุมติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ปี 67
	กิจกรรมที่ 9 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาองค์กร (กพร.)
	9.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลงานรางวัลเลิศรัฐ 9.2 ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์ ฯ KM Awards
	กิจกรรมที่ 11 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) สค. (ศจท.)

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567 ในครั้งนี้ มีระเบียบวิธีการประเมินผล ดังนี้

- 3.1 กำหนดรูปแบบการประเมินผล
- 3.2 กำหนดประชากร และการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การพัฒนาตัวชี้วัด
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดการและประมวลผลข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ เกณฑ์การประเมิน และแปลผลข้อมูล

3.1 รูปแบบการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยนำกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ของ สค. สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกต (Observation) ข้อมูลจากการติดตามงานในพื้นที่ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน (แบบรายงาน กยผ.01) และข้อมูลปลายเปิดจากแบบประเมินออนไลน์ ฯลฯ เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยมุ่งเน้นตอบคำถามว่าโครงการ/กิจกรรม สค. บรรลุผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณ และบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ โครงการ/กิจกรรมมีคุณค่าและประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานหรือไม่ เพียงใด รวมทั้งศึกษาว่าการทำงานมีปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุนอย่างไรบ้าง พร้อมศึกษาแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

3.2 ประชากร และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา

1. ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง
2. ผู้บริหารและบุคลากร ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่ง และสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ 4 แห่ง

3. ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ที่ดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในจังหวัดภูเก็ต

โดยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผลที่ต้องการได้ข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมโดยตรง

3.3 การพัฒนาตัวชี้วัด

การนำแนวคิด CIPP Evaluation Model ของ Stufflebeam มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การประเมินบริบทโครงการ (Context) 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 3) การประเมินกระบวนการ (Process) 4) การประเมินผลโครงการ (Product) ทั้งในด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยใช้เทคนิควิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการประเมินสมบูรณ์หรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด สำหรับการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย แบบรายงาน ตามแบบรายงานผล กยผ. 01 และแบบประเมินออนไลน์ (Google form) ตามแบบประเมิน กยผ.02 - 03 เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยผู้ประเมินได้นำเครื่องมือแบบประเมินของ สค. (แบบประเมิน กยผ. 02 – 03) ซึ่งได้พัฒนาและผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงาน เมื่อปี 2562 มาปรับใช้ในการศึกษารั้งนี้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามและประเมินผลครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการผสมผสาน (Mixed Data Collection) ระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ดังนี้

1) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยเครื่องมือ ดังนี้

- แบบประเมิน กยผ. 02 : ประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค. ที่รับผิดชอบโครงการ
- แบบประเมิน กยผ. 03 : ประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบประเมินออนไลน์ ได้มีการประสานขอความร่วมมือผู้บริหารและบุคลากรของ สค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และ พมจ. พิจารณาตอบแบบประเมินออนไลน์ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการรวบรวมแบบประเมินออนไลน์ ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2567 ได้รับความร่วมมือจาก สค.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกแห่ง รวม 78 ราย และได้รับความร่วมมือจาก พมจ. จำนวน 40 จังหวัด

2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร ดังนี้

- 1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล หลักคิดการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลเบื้องต้น และจิตวิทยาการศึกษาบุคคล
- 2) งานวิจัยประเมินและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สรุปลผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) สรุปลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย กรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และรายงานผลการวิจัยรายงานผลการประเมินของ สค. ที่ผ่านมา รวมทั้ง 3) นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมในการศึกษารั้งนี้ ทั้งข้อมูลที่ได้จากแบบรายงาน กยผ.01 ข้อมูลจากข้อคำถามปลายเปิดในแบบประเมิน กยผ.02 - 03 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาประกอบการวิเคราะห์ แผลผล และสรุปรายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการในครั้งนี้ด้วย เพื่อให้การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จโครงการ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

3.5 การจัดการและประมวลผลข้อมูล

ขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล

3.5.1 การประเมินตนเองของผู้รับผิดชอบโครงการ ใช้เครื่องมือแบบประเมิน กยผ. 02 – 03 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินออนไลน์เรียบร้อยแล้ว ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การบรรณาธิกรณข้อมูล (data editing) คือ ความพยายามหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้วแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด และเหลือข้อผิดพลาดน้อยที่สุด
2. การแปลงรหัส (Coding) คือ การแปลงคำตอบตามรายละเอียดในข้อมูลดิบ ให้อยู่ในรูปของตัวเลข สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
3. การบรรณาธิกรณข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อตรวจสอบหาข้อผิดพลาดด้วยคอมพิวเตอร์อีกครั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และ Microsoft Excel รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาข้อคำถามปลายเปิด

3.5.2 การประเมินผลโดยคนนอก (ผู้ประเมิน) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงาน ตามแบบรายงาน กยผ.01 ข้อมูลจากแบบประเมิน กยผ.02 - 03 ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกต ฯลฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินคุณค่าของโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้จะนำเสนอเพื่อสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการให้กับผู้เชี่ยวชาญ และสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม ซึ่งคาดว่าจะสามารถทำให้ สค. สามารถขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ เกณฑ์การประเมิน และแปลผลข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ : การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินออนไลน์ จากข้อคำถาม Check List ในแบบประเมิน กยพ. 02 - 03 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ช่วยคำนวณ หาค่าสถิติ เป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาค่ากลางที่เป็นตัวแทนข้อมูลชุดนั้น และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่เป็นค่าวัดการกระจาย ช่วยอธิบายลักษณะของข้อมูลว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากค่าคะแนนแตกต่างกันมาก แสดงว่าความคิดเห็นมีความแตกต่างกันมาก ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการของ สค. เป็นผู้ประเมินตนเอง จากแบบประเมิน กยพ.02 และผู้รับผิดชอบโครงการของ พมจ. เป็นผู้ประเมินตนเอง จากแบบประเมิน กยพ.03

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ : ผู้ประเมินจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมด ทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการดำเนินงาน ที่รวบรวมโดยกลุ่มวิจัย และติดตามประเมินผล (แบบรายงาน กยพ.01) คำตอบจากคำถามปลายเปิดในแบบประเมินออนไลน์ (แบบประเมิน กยพ.02 - 03) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ 4 ภูมิภาค (5 จังหวัด) และการสังเกตมาประกอบการวิเคราะห์รายงานผลการติดตามและประเมินโครงการ/กิจกรรมในครั้งนี้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการวิจัยอย่างมีเหตุผล มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากความอคติ และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัย(ผู้ประเมิน)ต่อไป

2. ขั้นตอนการคำนวณ/แปลผล

2.1) การกำหนดเกณฑ์และความหมาย “ระดับความคิดเห็น” กำหนดใช้สเกลตัวเลข (Numerical Scales) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.6 (1) กำหนดค่าคะแนนระดับความคิดเห็น

เกณฑ์ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	ไม่เห็นด้วย

การแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้คะแนนแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ 1. การประเมินบริบทโครงการ (Context) 2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 3. การประเมินกระบวนการ (Process) และ 4. การประเมินผลโครงการ (Product) ทั้งด้านผลผลิต (Output) โดยประเมินจากการบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณเพียงใด และด้านผลลัพธ์ (Outcome) โดยประเมินจากการมีคุณค่า/ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานเพียงใด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อให้สะท้อนความเป็นจริง ดังนี้

ตารางที่ 3.6 (2) กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
4.00 – 4.49	เห็นด้วยมาก
3.00 – 3.99	เห็นด้วยปานกลาง
2.00 – 2.99	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.99	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายเหตุ ผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไว้ค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มักประเมินระดับความคิดเห็นที่ระดับ 4 และ 5

2.2) การประเมินผลโครงการ (Product) ด้านผลผลิต และผลลัพธ์ กำหนดแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.6 (3) การแปลความหมายการประเมินโครงการ ด้านผลผลิต และผลลัพธ์

การประเมินผลโครงการ	การแปลความหมาย
ผลผลิต (Output)	โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ
ผลลัพธ์ (Outcome)	โครงการมีความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

3. เกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของโครงการ การศึกษาครั้งนี้ กำหนดการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลสำเร็จของโครงการ ดังนี้

3.1 เกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จโครงการ (แบบประเมินออนไลน์)

ตารางที่ 3.6 (4) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของโครงการในภาพรวมทุกมิติ

เกณฑ์ประเมิน	การแปลความหมาย ระดับความสำเร็จโครงการ
4.50 – 5.00	โครงการสำเร็จระดับมากที่สุด ควรขยายผลโครงการ
4.00 – 4.49	โครงการสำเร็จระดับมาก ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3.00 – 3.99	โครงการสำเร็จระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2.00 – 2.99	โครงการสำเร็จระดับน้อย มีปัญหาอุปสรรคมาก ควรยกเลิกหรือปรับปรุงโครงการ
1.00 – 1.99	โครงการไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ ควรยุติโครงการ

หมายเหตุ ผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไว้ค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มักประเมินระดับความคิดเห็นที่ระดับ 4 และ 5

3.2 การวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผล ในมุมมองของผู้ประเมิน (คนนอก)

ผู้ประเมินจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ (แบบประเมิน กยผ. 02 – 03) และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และข้อมูลจากคำถามปลายเปิด รวมทั้งข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ มาแปลผลเพื่อหาข้อสรุปว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. บรรลุผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายเงินงบประมาณเพียงใด และบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ มีคุณค่าและเกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานเพียงใด พร้อมวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผล ความสำเร็จของโครงการ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลในรายงานผลการศึกษามีความชัดเจนและครอบคลุมในทุกมิติของการประเมิน จึงคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อผู้เชี่ยวชาญ และเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทุกระดับ ในการพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

บทที่ 4 รายงานผลการศึกษาการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

โดย ผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

4.1 รายงานผลการประเมินตนเอง :

โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค.

จากผลการศึกษา พบว่า พมจ. ที่ร่วมตอบแบบประเมินออนไลน์จำนวน 40 จังหวัด¹ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ครบทั้ง 10 โครงการ/กิจกรรม จำนวน 15 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี กำแพงเพชร ฉะเชิงเทรา ชุมพร เชียงใหม่ นครพนม ปัตตานี เพชรบุรี มุกดาหาร ยะลา ร้อยเอ็ด สตูล สุราษฎร์ธานี อ่างทอง สำหรับอีก 16 จังหวัด มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. 9 โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จันทบุรี นครนายก นครราชสีมา พะเยา เพชรบูรณ์ ภูเก็ต ลำพูน สงขลา สระแก้ว สิงห์บุรี สุพรรณบุรี สุรินทร์ อุทัยธานี สมุทรสงคราม นราธิวาส ทั้งนี้ ทุกจังหวัดที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินฯ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างน้อย 7 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

โดยโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ทั้ง 40 แห่ง มีการดำเนินงานครบทุกจังหวัด ได้แก่

- การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
- การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
- การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
- งานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)
- การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด

สำหรับโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ที่ พมจ. ดำเนินการไม่ครบทุกจังหวัด ได้แก่

- การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี มีการดำเนินงาน 38 จังหวัด
- การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ มีการดำเนินงาน 35 จังหวัด
- การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) มีการดำเนินงาน 34 จังหวัด

โดยการขับเคลื่อนกิจกรรม ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าประเวณี มี พมจ. ดำเนินการจำนวน 17 จังหวัด จาก 40 จังหวัด ซึ่งถือเป็นโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ให้ความร่วมมือดำเนินงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.1 (1) และแผนภูมิที่ 4.1 (2))

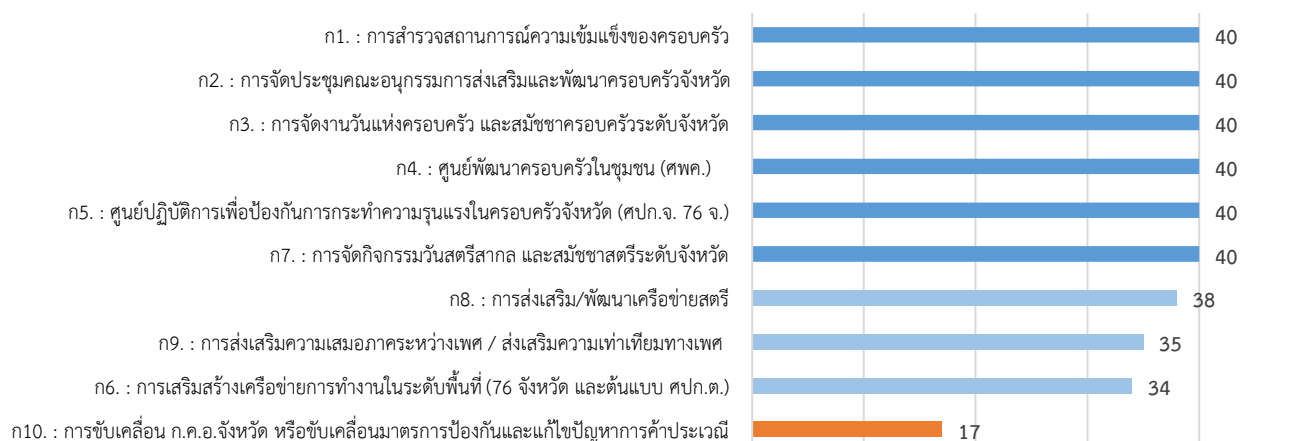
¹ สค. จัดเก็บแบบสำรวจออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน - 11 ตุลาคม 2567 เนื่องจากต้องรายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในเบื้องต้น ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2567

ที่	จังหวัด	โครงการ/กิจกรรม ด้านครอบครัว						โครงการ/กิจกรรม ด้านสตรีและ ความเสมอภาคระหว่างเพศ			ด้านป้องกัน ค้าประเวณี	รวม
		ก1	ก2	ก3	ก4	ก5	ก6	ก7	ก8	ก9	ก10	
35	ระนอง	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8
36	ปทุมธานี	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8
37	ประจวบคีรีขันธ์	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8
38	ยโสธร	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8
39	นครสวรรค์	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	7
40	ชัยนาท	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	7
	รวม	40	40	40	40	40	34	40	38	35	17	

หมายเหตุ

- ก1. หมายถึง การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
 ก2. หมายถึง การจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
 ก3. หมายถึง การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
 ก4. หมายถึง ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
 ก5. หมายถึง ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จว.)
 ก6. หมายถึง การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)
 ก7. หมายถึง การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
 ก8. หมายถึง การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี
 ก9. หมายถึง การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
 ก10. หมายถึง การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

แผนภูมิที่ 4.1 (2) แสดงโครงการ/กิจกรรมที่ พมจ. มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.



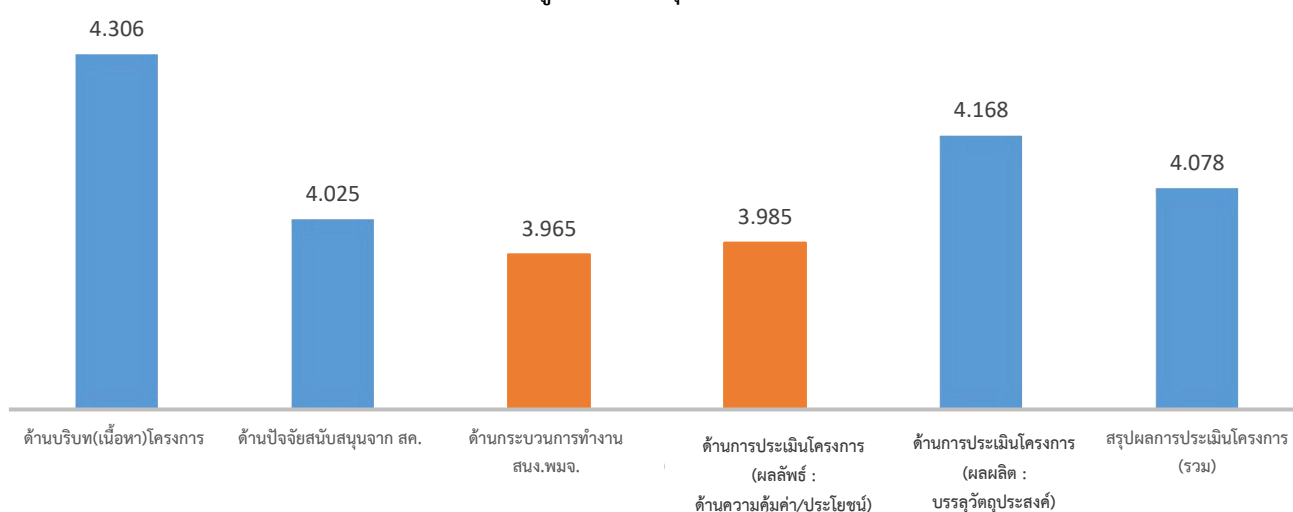
จากตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (4) ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 ของ พมจ. พบว่า ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ประเมินตนเองว่า มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. บรรลุผลสำเร็จในภาพรวม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.078$) เมื่อพิจารณาผลการประเมินเป็นรายด้าน (มิติ) ปรากฏดังนี้

ด้านบริบทโครงการ (Context) พมจ. ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.306$) **ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)** ที่ สค. สนับสนุนการทำงาน ประเมินว่ามีความเหมาะสม และเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.025$) เช่นเดียวกัน แต่**ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process)** พมจ. ประเมินว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.965$) เท่านั้น สำหรับ**ด้านการประเมินผลโครงการ (Product)** พบว่า พมจ. ประเมินด้านผลผลิต (Output) ว่าสามารถการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมและมีการเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.168$) สำหรับด้านผลลัพธ์ (Outcome) พมจ. ประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ที่มีความคุ้มค่าและประโยชน์ ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.985$) เท่านั้น สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พบว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ส่วนใหญ่สามารถตอบสนองผลผลิต คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ แต่ยังไม่สามารถตอบสนองผลลัพธ์ หรือโครงการ/กิจกรรมของ สค. ยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมาย หรือเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. และ พมจ. ได้เท่าใดนัก

แผนภูมิที่ 4.1 (3) แสดงผลการประเมินการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค.

ประจำปีงบประมาณ 2567

โดย ผู้บริหารและบุคลากรของ พมจ.



ตารางที่ 4.1 (4) ค่าต่ำสุด - สูงสุด และค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. จำนวน 40 จังหวัด

ที่	ประเด็น	ค่าต่ำสุด (Minimum)	ค่าสูงสุด (Maximum)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Std.Deviation)	แปลผล
ก. การประเมินบริบทโครงการ (context Evaluation)						
1	มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	3.00	5.00	4.325	.5256	มาก
2	มีการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน	3.00	5.00	4.300	.5639	มาก
3	มีการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจน และมีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม	3.00	5.00	4.325	.6155	มาก
4	มีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ ราชการในอนาคต	3.00	5.00	4.275	.5986	มาก
	รวม	3.25	5.00	4.306	.5016	มาก
ข. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)						
5	สค. ให้การสนับสนุนปัจจัยการทำงานเหมาะสมเพียงใด	2.00	5.00	3.800	.7910	ปานกลาง
	5.1) ด้านงบประมาณ					
	5.2) ด้านสื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์งาน	2.00	5.00	3.950	.7494	ปานกลาง
	5.3) ด้านระเบียบเงินอุดหนุน คู่มือ หรือแนวทางการดำเนินงาน	2.00	5.00	4.150	.5796	มาก
	5.4) ด้านกฎหมายที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	2.00	5.00	3.975	.6197	ปานกลาง
6	สค. มีการชี้แจง หรือ อธิบายรายละเอียดก่อนดำเนินโครงการ ชัดเจนเพียงใด	2.00	5.00	4.050	.7494	มาก
7	สค. มีการบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.00	5.00	4.225	.6197	มาก
	รวม	2.83	5.00	4.025	.5071	มาก
ค. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)						
8	การทำงานได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย-หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.00	5.00	4.425	.5495	มาก
9	การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด	3.00	5.00	4.075	.6938	มาก
10	กลุ่มเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ไม่มีการเกณฑ์คน)	3.00	5.00	4.225	.5305	มาก
11	บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ สค. มีความรู้ความสามารถเพียงพอ	3.00	5.00	3.975	.6597	ปานกลาง
12	บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ สค. มีอัตรากำลัง/จำนวนเพียงพอ	1.00	5.00	3.125	1.0905	ปานกลาง
	รวม	3.00	5.00	3.965	.5142	ปานกลาง
ง. การประเมินผลโครงการ (Product Evaluation) ด้านผลผลิต (Output)						
13	1) สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว	3.00	5.00	4.500	.5547	มากที่สุด
	2) จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว จังหวัด	3.00	5.00	4.325	.6558	มาก
	3) จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด	2.00	5.00	4.350	.6998	มาก
	4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	3.00	5.00	4.425	.6360	มาก
	5) เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)	1.00	5.00	3.975	1.0975	ปานกลาง
	6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรง ในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)	3.00	5.00	4.400	.5905	มาก

ที่	ประเด็น	ค่าต่ำสุด (Minimum)	ค่าสูงสุด (Maximum)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Std.Deviation)	แปลผล
	7) ส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี	1.00	5.00	4.350	.7696	มาก
	8) จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด	3.00	5.00	4.425	.6360	มาก
	9) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	1.00	5.00	3.875	1.0424	ปานกลาง
	10) ขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	1.00	5.00	3.050	1.3578	ปานกลาง
	รวม	3.10	5.00	4.168	.5446	มาก
จ. การประเมินผลโครงการ (Product Evaluation) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)						
14	ประเมินความคุ้มค่าและประโยชน์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (ทั้งด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่รัฐได้ลงทุน)					
	1) สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว	3.00	5.00	4.150	.6998	มาก
	2) จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด	2.00	5.00	4.175	.7121	มาก
	3) จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด	3.00	5.00	4.175	.6751	มาก
	4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	2.00	5.00	4.150	.7355	มาก
	5) เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัดและต้นแบบ ศปก.ต)	1.00	5.00	3.800	1.1368	ปานกลาง
	6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)	2.00	5.00	4.200	.7232	มาก
	7) ส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี	1.00	5.00	4.175	.7472	มาก
	8) จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด	3.00	5.00	4.175	.6751	มาก
	9) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ความเท่าเทียมทางเพศ	1.00	5.00	3.750	.8697	ปานกลาง
	10) ขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	1.00	5.00	3.100	1.3737	ปานกลาง
	รวม	2.50	5.00	3.985	.6196	ปานกลาง
	รวมทั้งสิ้น	3.29	5.00	4.078	.4289	มาก

N = 40 จังหวัด

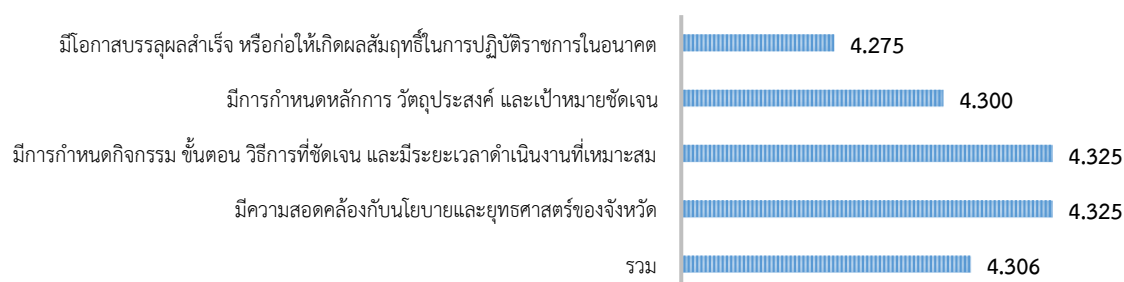
หมายเหตุ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จโครงการ ดังนี้

4.50 – 5.00	โครงการสำเร็จระดับมากที่สุด ควรขยายผลโครงการ
4.00 – 4.49	โครงการสำเร็จระดับมาก ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3.00 – 3.99	โครงการสำเร็จระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2.00 – 2.99	โครงการสำเร็จระดับน้อย มีปัญหาอุปสรรคมาก ควรยกเลิกหรือปรับปรุงโครงการ
1.00 – 1.99	โครงการไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ ควรยุติโครงการ

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาจากการประเมินตนเองของ พมจ. เป็นรายด้าน (มิติ) และรายประเด็น (รายข้อย่อย) ปรากฏผลการศึกษาน่าสนใจ ดังนี้

ด้านบริบทโครงการ (Context) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น (รายข้อย่อย) พบว่า พมจ. ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. มีความสอดคล้องเหมาะสมในด้านบริบทโครงการในระดับมากทุกประเด็น (ทุกข้อย่อย) โดยประเมินว่าโครงการ สค. มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์จังหวัด และโครงการมีการกำหนด กิจกรรม ขั้นตอน วิธีการชัดเจน มีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.325$) รองลงมา คือ โครงการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.300$) และมองว่าโครงการ สค. มีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการได้ในอนาคต ($\bar{X} = 4.275$) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (5))

แผนภูมิที่ 4.1 (5) แสดงผลการประเมินบริบทโครงการ
ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.

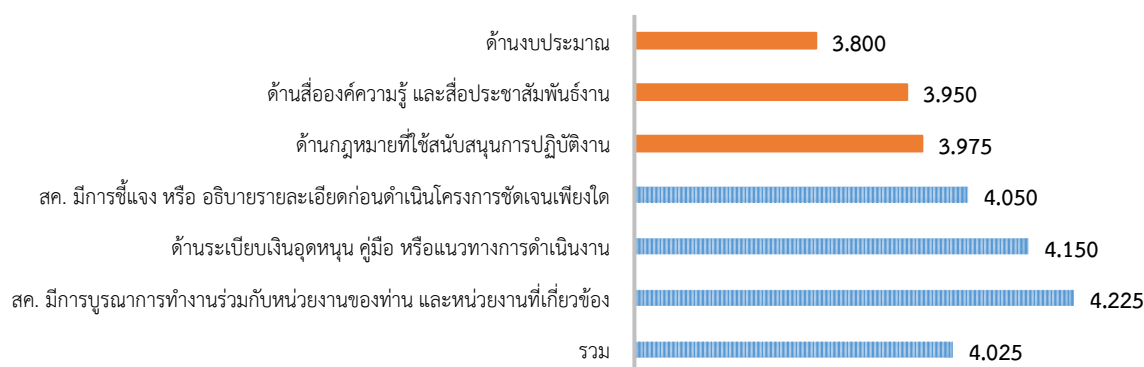


ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือปัจจัยสนับสนุนการทำงานจาก สค. เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น (รายข้อย่อย) พบว่า พมจ. ประเมินว่า สค. ให้การสนับสนุนปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอในระดับปานกลาง - มาก ทั้งนี้ ปัจจัยที่ พมจ. ประเมินว่า สค. มีการสนับสนุนปัจจัยการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.800$) ด้านสื่อองค์ความรู้และสื่อประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.950$) และกฎหมายที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.975$) ที่ยังคงมีปัญหาด้านเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายและข้อติดขัดของกฎหมายบางประการ สอดคล้องกับข้อมูลคำถามปลายเปิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ และการทบทวนวรรณกรรมว่า สค. ยังให้การสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ งบประมาณแต่ละโครงการมีจำกัด การโอนงบประมาณล่าช้า หรือโอนมาในช่วงเวลาที่พื้นที่ไม่สะดวกจัดกิจกรรม เมื่องานมีการกระจุกตัวในช่วงเวลาเดียวกัน ส่วนใหญ่ พมจ. และ อปท. จะเร่งงานที่สำคัญของจังหวัดก่อน (โครงการของ สค. จะถูกชะลอไว้ และดำเนินการภายหลัง) ด้านสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ และชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ก็ยังได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ สำหรับด้านกฎหมายของ สค. มีปัญหาดังแต่การออกแบบกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และผู้ปฏิบัติงานหลายจังหวัดยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเพียงพอ โดยเฉพาะ พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ที่มีการออกแบบให้อำนาจกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่ในการปฏิบัติไม่มีอำนาจจริง สร้างปัญหาให้คนทำงานในบางพื้นที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีการดำเนินงานตามกฎหมายอย่างเข้มงวด กลับถูกข่มขู่หรือถูกฟ้องร้องดำเนินคดี

บางกรณีเมื่อเข้าไปให้ความช่วยเหลือ Case ก็รู้สึกไม่ปลอดภัย เนื่องจากผู้กระทำความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย บางรายเป็นผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ที่น่าห่วงใย คือ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีปัญหา ยังไม่มีหน่วยงานใดของ สค. และ พม. ที่ช่วยให้คำแนะนำปรึกษาหรือช่วยเหลือด้านคดี คนทำงานในพื้นที่จึงต้องปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่นในพื้นที่แทน

สำหรับปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุนการทำงานของ สค. ที่ผู้บริหารและบุคลากรของ พมจ. ประเมินว่าได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอในระดับมาก ได้แก่ สค. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับ พมจ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับมาก ($\bar{X} = 4.225$) รองลงมา สค. มีระเบียบเงินอุดหนุน คู่มือ หรือแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.150$) และ สค. มีการชี้แจงหรืออธิบาย รายละเอียดก่อนการดำเนินโครงการเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.050$) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1 (3) และ แผนภูมิที่ 4.1 (6)) อย่างไรก็ตาม จากความคิดเห็นในคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์เชิงลึก ปรากฏข้อมูลว่า สค. ยังมีการบูรณาการภายในหน่วยงานได้ไม่ดีนัก การออกแบบงานซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจน ระเบียบเงินอุดหนุน สค. ไม่ได้รองรับหรือส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานของ สค. ผู้ชี้แจงอธิบายรายละเอียดและตอบคำถามผู้เข้าร่วมประชุมได้ไม่ชัดเจนเท่าใดนัก

แผนภูมิที่ 4.1 (6) แสดงผลการประเมินปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.

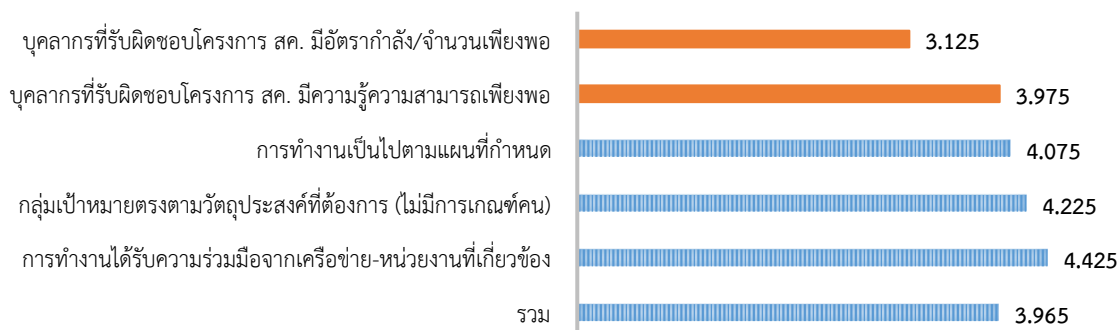


ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) พมจ. ประเมินว่า การทำงานในพื้นที่ได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับมาก ($\bar{X} = 4.425$) รองลงมา คือ สามารถเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.225$) และการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมสามารถทำตามแผนที่กำหนดได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.075$) (ตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (7))

สำหรับด้านบุคลากร พบว่า พมจ. ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องมีอัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.125$) และประเมินว่าบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในระดับปานกลางเท่านั้น ($\bar{X} = 3.975$) (ตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (7)) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ และการลงติดตามงานในพื้นที่กว่า 10 ปี ที่ผ่านมาว่า บุคลากร พมจ. ที่รับผิดชอบงานโครงการ/กิจกรรม สค. มีเพียง 1 – 3 ราย เท่านั้น โดยบุคลากรที่รับผิดชอบหลัก คือ เจ้าหน้าที่จ้างเหมา รายปีจำนวน 1 ราย ในขณะที่โครงการ/กิจกรรมของ สค. มีภาระงาน/

กระบวนการงาน/ขั้นตอนมาก ผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย อาทิเช่น การวางแผน การประสานงาน การจัดกิจกรรม การบริหารโครงการ การเขียนหนังสือราชการ ความเข้าใจในขั้นตอน/การปฏิบัติราชการ และทักษะการสื่อสารในที่สาธารณะ ฯลฯ ดังนั้น ด้วยภาระงาน/กระบวนการงาน/ขั้นตอนมาก ขณะที่งานไม่มั่นคง และค่าตอบแทนน้อย ทำให้บุคลากรจ้างเหมาของ พมจ. เมื่อมีโอกาสได้งานใหม่ที่มีความมั่นคงมากกว่า ก็มักจะลาออก เมื่อเปลี่ยนบุคลากรก็ต้องเริ่มเรียนรู้งานใหม่ หลายจังหวัดไม่มีระบบการถ่ายทอดงานที่ดีพอ ทำให้การทำงานขาดการต่อยอดจากความรู้ และประสบการณ์จากบุคลากรเดิม ที่สำคัญ จากการติดตามงานในพื้นที่ พบว่า บุคลากร อปท. ที่รับผิดชอบงานด้านสังคมของกระทรวง พม. ส่วนใหญ่จะมีผู้รับผิดชอบหลักเป็นบุคลากร จ้างเหมา จำนวน 1 รายเช่นเดียวกัน ซึ่งประเด็นนี้ เป็นประเด็นท้าทายที่ สค. ต้องคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ หากจะกล่าวว่า การมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการทำงานด้านสตรีและครอบครัว ในพื้นที่ขึ้นอยู่กับ พมจ. และ อปท. มีการมอบหมายให้ข้าราชการรับผิดชอบงานด้านสตรีและครอบครัวเป็นหลัก ก็ไม่น่าจะผิด ดังนั้น หาก สค. สามารถผลักดันให้ข้าราชการ พมจ. ที่ได้รับตำแหน่งจาก สค. จำนวน 2 ราย ต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างน้อยร้อยละ 50 และบุคลากรตำแหน่ง จ้างเหมาได้รับการบรรจุเป็น “พนักงานราชการ” ได้ เชื่อว่าการขับเคลื่อนภารกิจด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

แผนภูมิที่ 4.1 (7) แสดงผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของ พมจ. ประจำปีงบประมาณ 2567
โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.



ด้านการประเมินผลโครงการ (Product) ในด้านผลผลิต (Output) พบว่า ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ประเมินว่า สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.168$) (ตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (8))

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่า มีจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม ที่ พมจ. ประเมินว่า บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมการขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ พมจ. ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยคะแนนที่น้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.050$) ถัดขึ้นไป คือ กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ความเท่าเทียมทางเพศ ($\bar{X} = 3.875$) และกิจกรรมการเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ (76 จังหวัด และ

ต้นแบบ สปก.ต.) ($\bar{X} = 3.975$) ตามลำดับ ซึ่ง สค. ควรเร่งปรับปรุงทั้ง 3 โครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ อีก 6 โครงการ/กิจกรรม พมจ. ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งควรได้รับการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีเพียงกิจกรรมสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวที่ได้รับการประเมินจาก พมจ.ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.500$) ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงลึกพบว่า จังหวัดภูมิภาคมีการนำผลการสำรวจตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็งไปใช้ในการวางแผน ขับเคลื่อนงาน และรายงานสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด โดยมีบางจังหวัดเสนอแนะว่า ควรมีการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถรายงานสถานการณ์ครอบครัวในระดับจังหวัดได้ โดยไม่มีข้อเคลือบแคลง² ซึ่ง สค. ควรขยายผลโครงการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว โดยอาจเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม หรืออาจเก็บเฉพาะจังหวัดใหญ่เพิ่ม หรืออาจวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเพิ่มเติมว่าในพื้นที่ อปท. ที่มี ศพค.เข้มแข็ง ครอบครัวมีความเข้มแข็งมากกว่าครอบครัวที่อยู่ในพื้นที่ อปท. ที่ ศพค. ไม่เข้มแข็งหรือไม่มี ศพค. หรือไม่และอย่างไร ฯลฯ เพื่อให้ สค. มีผลการศึกษาเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ (Outcome) ในการขับเคลื่อนงานครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งาน ศพค. ได้อย่างชัดเจน³

แผนภูมิที่ 4.1 (8) แสดงผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

ด้านผลผลิต : บรรลุตามวัตถุประสงค์

ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.



ด้านการประเมินผลโครงการ **ด้านผลลัพธ์ : การประเมินความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรมของ สค.** พบว่า พมจ. ประเมินว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สค. ที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่าและประโยชน์เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ลงทุนไป ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.985$) เท่านั้น (ตารางที่ 4.1 (3) และแผนภูมิที่ 4.1 (9))

² อย่างไรก็ตาม มีการตั้งข้อสังเกตว่า มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ควรเปลี่ยนชื่อเป็นดัชนีครอบครัวเข้มแข็ง จึงจะถูกต้องมากกว่า

³ แต่หากผลการศึกษาเปรียบเทียบไม่พบความแตกต่างระหว่างพื้นที่ อปท. ที่มี ศพค.เข้มแข็ง และพื้นที่ อปท. ที่ ศพค.ไม่เข้มแข็งหรือไม่มี ศพค. แสดงว่า การขับเคลื่อนงาน ศพค. มีปัญหาไม่สามารถสร้างคุณค่าและเกิดประโยชน์ได้จริง สค.ก็ควรกลับมาทบทวนหาวิธีการทำงาน ศพค. ใหม่

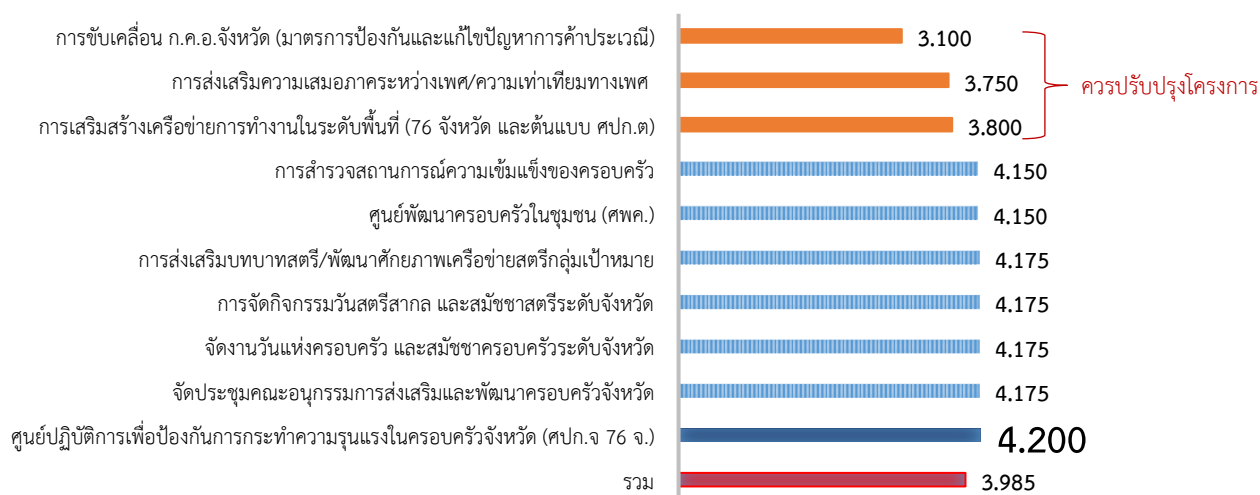
อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มี 7 โครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้รับการประเมินจาก พมจ. ว่ามีความคุ้มค่าและประโยชน์ในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด) เป็นกิจกรรมที่ได้รับการประเมินจาก พมจ. ว่ามีค่าเฉลี่ย ความคุ้มค่าและประโยชน์มากกว่าทุกโครงการ/กิจกรรมของ สค. ($\bar{X} = 4.200$) อาจเพราะกิจกรรม ศปก.จ. เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนงบประมาณในการจ้างเหมาบุคลากรให้กับ พมจ. จำนวน 1 ราย เป็นประจำทุกปี รองลงมา คือ กิจกรรมการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว และกิจกรรมศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากัน ($\bar{X} = 4.150$) กิจกรรมการส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพ เครือข่ายสตรี กิจกรรมวันสตรีสากลและสมัชชาสตรีระดับจังหวัด กิจกรรมงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด รวมทั้งกิจกรรมจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว จังหวัดมีค่าเฉลี่ยการประเมินในระดับมาก ($\bar{X} = 4.175$) เท่ากัน

สำหรับอีก 3 โครงการ/กิจกรรม พมจ. ประเมินว่ามีความคุ้มค่าและประโยชน์ในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมการเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) ($\bar{X} = 3.800$) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ($\bar{X} = 3.750$) และกิจกรรม การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ($\bar{X} = 3.100$) ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4.1 (9) แสดงผลการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

ด้านผลลัพธ์ : การประเมินความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรม สค.

ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.



จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ขับเคลื่อนในจังหวัดภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม ที่ควรได้รับการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างจริงจัง คือ

อันดับที่ 1 กิจกรรมการขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

อันดับที่ 2 กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

อันดับที่ 3 กิจกรรมการเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)

โดย สค. ส่วนกลางควรกลับมาทบทวนการออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์ต่อประชาชน หรือเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานในพื้นที่มากขึ้น ลดกระบวนการ/ขั้นตอนธุรการที่ไม่จำเป็น และจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย) ที่สำคัญ ต้องให้การสนับสนุนปัจจัยการทำงานที่ตรงต่อความต้องการและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ พมจ. สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับงาน ศปก.ต. ผู้ประเมินมองว่า ควรยกเลิกให้เหลือเพียง ศปก.จ. เท่านั้น สำหรับ ศปก.ต. ที่เข้มแข็ง ควรพัฒนาและยกระดับให้เป็น ศพค. ต้นแบบ เพื่อให้การทำงาน ศปก.ต. ไม่ซ้ำซ้อนกับงาน ศพค. ที่สำคัญเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานและสร้างคุณค่าให้กับ ศปก.จ. และ ศพค. ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

4.2 ลักษณะการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ดำเนินการ

ในปีงบประมาณ 2567 พมจ. ทั้ง 40 จังหวัดที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมิน มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม จำนวน 10 กิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมที่ 1 การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
- กิจกรรมที่ 2 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
- กิจกรรมที่ 3 การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสัปดาห์ครอบครัวระดับจังหวัด
- กิจกรรมที่ 4 ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
- กิจกรรมที่ 5 ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จ.)
- กิจกรรมที่ 6 การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)
- กิจกรรมที่ 7 การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสัปดาห์สตรีระดับจังหวัด
- กิจกรรมที่ 8 การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี
- กิจกรรมที่ 9 การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- กิจกรรมที่ 10 การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

โดยบางจังหวัดมีการดำเนินงานครบทุกโครงการ/กิจกรรม แต่บางจังหวัดมีการดำเนินงานเฉพาะบางโครงการ/กิจกรรม ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีการดำเนินงานโดยสังเขป ดังนี้

ตารางที่ 4.2 (1) กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. โดยสังเขป
โดย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด⁴

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
กิจกรรมที่ 1 การสำรวจสถานการณ์ ความเข้มแข็งของ ครอบครัว	ภารกิจสำคัญ การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวไทยทุกจังหวัดทั่วประเทศ กระบวนการ/ขั้นตอน - กำหนดพื้นที่สำรวจ (สค. กำหนดให้จังหวัดเก็บข้อมูลจาก 25 พื้นที่ ๆ ละ 30 ครอบครัวรวม 750 ครอบครัว โดยให้เลือกจาก 25 ตำบลของทุกอำเภอ) - ขออนุมัติดำเนินการตามแนวทางที่ สค. กำหนด - ประสานผู้จัดเก็บข้อมูล ได้แก่ อปท.(ศพค.) และ/หรือ อพม. - จัดหรือเชิญประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการสำรวจฯ ซึ่งจะมีการชี้แจงรายละเอียดแบบสำรวจ การเก็บข้อมูลผ่านเว็บไซต์ และการทดลองเก็บข้อมูล ฯลฯ - จ้างเหมาเก็บข้อมูลและบันทึกข้อมูล / บันทึกข้อมูลหลักผู้ขายในระบบ GFMS - จัดเก็บแบบสำรวจ (สำเนาแบบสำรวจ / เก็บแบบสำรวจ) - บันทึกข้อมูลแบบสำรวจระบบ https://esfis.org (บางจังหวัด จนท.พมจ.บันทึกเอง บางจังหวัด อปท.ช่วยบันทึกให้ / บางจังหวัดผู้จัดเก็บข้อมูลบันทึกเอง) - เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้จัดเก็บข้อมูล - จัดทำรายงานส่ง สค.
กิจกรรมที่ 2 การจัดประชุม คณะอนุกรรมการส่งเสริม และพัฒนาครอบครัว จังหวัด	ภารกิจสำคัญ การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด กระบวนการสำคัญ <u>ก่อนการจัดประชุมอนุคณะกรรมการฯ</u> - ขอแผน/ผลการปฏิบัติงานด้านครอบครัวของจังหวัด (จำแนกหน่วยงาน/องค์กร) - จัดประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวของจังหวัด - รวบรวมข้อมูลประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของจังหวัด - ประชาสัมพันธ์ อปท. หน่วยงานราชการ ร่วมคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัด - ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัดที่ได้รับการเสนอชื่อ/คัดเลือก <u>กระบวนการ/ขั้นตอน</u> - ขออนุมัติจัดประชุม/จัดทำวาระการประชุม - จัดทำหนังสือเชิญประชุม และประสานการจัดประชุม ทั้งวิทยากร กลุ่มเป้าหมาย อาหาร และสถานที่ ฯลฯ - รายงานการประชุม - ขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่าย และเบี้ยประชุม - จัดทำรายงานผลการประชุม และรายงานต่อ สค.

⁴ พมจ. ส่วนใหญ่ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างละเอียด มีบางจังหวัดที่อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนโดยย่อ ซึ่งการจัดทำรายงานฉบับนี้ ได้นำเสนอกระบวนการ/ขั้นตอนอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้พิจารณาทบทวนว่าจะมีกระบวนการ/ขั้นตอนใดที่สามารถปรับลดลงเพื่อลดภาระงานให้กับ พมจ. ได้บ้าง ในขณะเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรของ พมจ. สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการทำงานได้ในเบื้องต้น

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	3. <u>ประเด็นการนำเสนอในที่ประชุม</u> • รายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2556 ดังนี้ - สถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว/สถิติความรุนแรงในครอบครัว - รายงานผลสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว - รายงานผลสำรวจทักษะพ่อแม่ • แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 ดังนี้ - พิจารณาแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวจังหวัด ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 - เตรียมการ/หรือการจัดงานวันแห่งครอบครัว และคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น (การรับโล่/เกียรติบัตร) และการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัด - เตรียมการ/หรือการจัดงานสมัชชาครอบครัว ส่วนใหญ่ตามประเด็นที่ สค. กำหนด - พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ <u>หมายเหตุ</u> จัดประชุมปีละ 1 ครั้ง เนื่องจากมีงบประมาณจัดได้เพียงครั้งเดียว
กิจกรรมที่ 3 การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด	<u>ภารกิจสำคัญ</u> การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด <u>กระบวนการ/ขั้นตอน</u> • ขออนุมัติหลักการ/โครงการ • ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย • เตรียมงาน (ประชุมทีมงาน / ประสานวิทยากรและกลุ่มเป้าหมาย / ทำหนังสือเชิญ / ประสานสถานที่และอาหาร ฯลฯ) • จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด • รายงานผลให้ สค. ทราบ <u>จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวจังหวัด</u> (ส่วนใหญ่จัดพร้อมกันและมีบูรณาการงานกับงานอื่น ๆ ของ สค. หรือ พม.) มีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้ • กิจกรรมเชิดชูเกียรติครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านพัฒนาครอบครัว • กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ตามบริบทพื้นที่ • กิจกรรมระดมความคิดเห็นประเด็นสมัชชาครอบครัว (ตามที่ สค. กำหนดและผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด) • รวบรวม สรุป และรายงานผลให้ สค. ทราบ
กิจกรรมที่ 4 ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	<u>ภารกิจสำคัญ</u> 1. การสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุน สค. (ภายหลังที่ สค. มีหนังสือแจ้งวงเงินจัดสรรเงินอุดหนุน สค. พร้อมแนวทาง/ขั้นตอนให้ พมจ. ทราบ) 2. การพัฒนาศักยภาพ ศพค. 3. งานมาตรฐาน ศพค. (ฉบับปรับปรุงปี 2567) <u>การสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุน สค. มีกระบวนการ/ขั้นตอนสรุป ดังนี้</u> • จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุน ศพค. • จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมเงินอุดหนุน ศพค. • รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรองโครงการ/กิจกรรม • จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาเงินอุดหนุน สค. จังหวัด

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	• จัดส่งสรุปผลการพิจารณาเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้ สค. • ขออนุมัติหลักการ / เตรียมสัญญาชำระเงินอุดหนุน • จัดทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอนุมัติ (นัดวันทำสัญญา แบบ สค.02) • สนับสนุนเงินอุดหนุนให้ ศพค. (แบบ สค.02) • ศพค. จัดกิจกรรม (พมจ.สนับสนุนการจัดกิจกรรม) • กำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ • รวบรวม และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน/ผลการใช้จ่ายเงินให้ สค. (แบบ สค.03) • บันทึกข้อมูลลงระบบฐานข้อมูล ศพค. (CFDIS) <u>การพัฒนาศักยภาพ ศพค. ได้แก่</u> • ประสานให้ อปท. ทบทวนคำสั่งคณะทำงาน ศพค. • ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการทำงานของ ศพค. • พัฒนาศักยภาพ ศพค. เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ • จัดทำ/สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ • เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับงาน ศพค. • จัดประชุมเพื่อส่งเสริมศักยภาพ และสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่าง ศพค. กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง • จัดโครงการยกระดับ ศพค. เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล (ศชต.) • จัดโครงการพัฒนาศักยภาพทีมวิทยากรครอบครัว และ ศพค. • ยกย่องเชิดชูเกียรติ ศพค. • ส่งเสริมให้ ศพค. ได้รับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ <u>งานมาตรฐาน ศพค.</u> • พัฒนามาตรฐาน ศพค. (ฉบับปรับปรุงปี 2567) • ส่งคู่มือมาตรฐาน ศพค. ให้กับ ศพค. ทุกแห่งทั่วประเทศ ผ่าน พมจ.
กิจกรรมที่ 5 ศูนย์ปฏิบัติการ เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว จังหวัด (ศปก.จ. 76 จว.)	<u>ภารกิจสำคัญ</u> การขับเคลื่อนงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. ทั้ง 76 จ.ภูมิภาค) <u>การดำเนินงาน ศปก.จ. แต่ละจังหวัดมีการดำเนินงานที่แตกต่างหลากหลายสรุป ดังนี้</u> • ประสานจัดตั้ง ศปก.จ. ใหม่ • ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดตั้งให้คณะทำงาน ศปก.จ. ทราบ • จัดทำคำสั่งคณะทำงาน ศปก.จ. / ประสานปรับปรุงคำสั่งคณะทำงาน ศปก.จ. • ประสานสอบถามความคงอยู่ของ ศปก.จ. • ดำเนินการจัดกิจกรรม • การยกระดับ ศพค. เป็น ศปก.จ. • การยกระดับเป็น ศปก.จ. ต้นแบบ • การติดตามผล โดยใช้กลไกสหวิชาชีพและเครือข่ายในพื้นที่ • การติดตามพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อสอบถามปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน • รายงานผลการดำเนินงาน (แบบ กสค.01) • กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อปท. ศพค. ตำรวจ ศปก.จ. โรงพยาบาล ผู้สังเกตการณ์ ผู้แทนครอบครัว บุคลากร พมจ. และผู้เกี่ยวข้อง

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	ตัวอย่างกิจกรรมของ สปก.ต. เช่น • จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพคณะทำงาน (ให้ความรู้ด้านกฎหมาย กระบวนการรับเรื่อง ประสานส่งต่อ ให้ความช่วยเหลือ วางแผน จัดการและวิเคราะห์ข้อมูล ฯลฯ) • จัดประชุมคณะทำงาน สปก.ต. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกี่ยวกับกระบวนการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง • จัดประชุมให้ความรู้ทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง • จัดประชุมให้ความรู้นายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อปท. ผ่านระบบออนไลน์ • จัดกิจกรรมให้ความรู้ครอบครัว เช่น โรงเรียนครอบครัว รูปแบบการดำเนินงานของ สปก.ต. ที่สามารถดำรงอยู่หรือมีความเข้มแข็ง ส่วนใหญ่ จะมีการดำเนินงาน ดังนี้ • สร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว • มีการสำรวจข้อมูลและจัดการข้อมูลชุมชน • จัดทำแผนเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ประจำปี • จัดกิจกรรม เช่น พัฒนาศักยภาพคณะทำงาน สปก.ต. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ครอบครัวกลุ่มเป้าหมาย ฯลฯ • ประชุมถอดบทเรียนการช่วยเหลือและการดำเนินงาน สปก.ต. • รายงานผลการดำเนินงานให้ สค. ทราบ
กิจกรรมที่ 6 การเสริมสร้างเครือข่าย การทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ สปก.ต.) หมายเหตุ สค. สนับสนุน งปม. เพื่อจ้างเหมา จนท. สปก. 1 ตำแหน่ง ให้กับ ทุกจังหวัด	<u>ภารกิจสำคัญ</u> - การขับเคลื่อนงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว จังหวัด (สปก.จ. 76 จ.ภูมิภาค) ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว - จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว (พ.ย.ทุกปี) - การคัดเลือกและพัฒนา สปก.ต. ต้นแบบ (ตามความพร้อม/สมัครใจของ อปท.) - การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัวของจังหวัด - การจัดกิจกรรมให้ความรู้คณะทำงาน สปก.ต. และ อปท. - การเป็นวิทยากร/บรรยายให้ความรู้ <u>กระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานของ สปก.จ.</u> • จนท.สปก. รับเรื่อง/รับแจ้งเหตุ (จากหน่วยงาน เช่น โรงพยาบาล อปท. ตำรวจ ฯลฯ / จากประชาชนที่เดือดร้อน หรือผู้ที่พบเห็น / ศูนย์ช่วยเหลือสังคม พม. 1300 ฯลฯ) • ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ทีม พม.หนึ่งเดียว หรือ ทีมสหวิชาชีพ หรือ อปท. ฯลฯ) • จัดทำแผนเฝ้าระวัง คุ่มครองช่วยเหลือ และติดตาม • จัดประชุมทีมสหวิชาชีพ • การคุ้มครองช่วยเหลือและติดตาม Case 1. ให้คำแนะนำ-ปรึกษาเบื้องต้น 2. ประสานลงพื้นที่ (อปท./ทีมสหวิชาชีพ) 3. ประสานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม/ตรวจสอบข้อเท็จจริง 5. ให้ความช่วยเหลือ (ด้านสังคม คดีความ การแพทย์ โกล่เกลี่ย เงินสงเคราะห์ ฯลฯ) 6. ลงพื้นที่ติดตามตามสั่งศาล (ถ้ามี)

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	- จัดเก็บ/รวบรวมข้อมูล และบันทึกข้อมูลการให้บริการในระบบการคุ้มครองช่วยเหลือ เด็ก สตรี และผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (ระบบ VCIS ทางเว็บไซต์ https://evcis.org) และตามแบบฟอร์มที่ สค. กำหนด <u>การจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว</u> - มอบเข็มกลัดรึบบิ้นขาว ในการประชุมสำคัญของจังหวัด - จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ในสถานที่สำคัญของจังหวัด - จัดนิทรรศการ ณ พมจ. และการจัดงานต่าง ๆ ตลอดเดือน พ.ย. - จัดบูธในกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัด - ประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ Facebook แผ่นพับ ฝ่ากันเปื้อน ฯลฯ
กิจกรรมที่ 7 การจัดกิจกรรมวันสตรี สากล และสมัชชาสตรี ระดับจังหวัด	<u>ภารกิจสำคัญ</u> - การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด - การประชาสัมพันธ์การประกวดต่าง ๆ เช่น สตรีดีเด่น สตรีดีเด่นด้านการพัฒนาสังคม แม่ดีเด่น ฯลฯ เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติภายในจังหวัด <u>กระบวนการ/ขั้นตอน</u> - ขออนุมัติหลักการ - ขออนุมัติโครงการ โดยส่วนใหญ่มีการบูรณาการร่วมกับงานวันผู้สูงอายุ วันแห่งครอบครัว สมัชชาครอบครัว สมัชชาสตรี วันสตรีสากล - ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย - ประสานและจัดทำหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมายและวิทยากร ประสานสถานที่ อาหาร และเอกสารประกอบการจัดงาน - หลายจังหวัดมีการประสานความร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และ คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด เพื่อร่วมจัดงานวันสตรีสากล - จัดโครงการวันสตรีสากลและสมัชชาสตรีระดับจังหวัด ตามกรอบแนวทางที่ สค. กำหนด - สรุปผลมติสมัชชาสตรีจังหวัด และรายงานให้ สค. ทราบ - รายงานผลการจัดงานให้ สค. ทราบ
กิจกรรมที่ 8 การส่งเสริม/พัฒนา เครือข่ายสตรี	<u>ภารกิจสำคัญ</u> - การพิจารณาสนับสนุนเงินอุดหนุน สค. ให้กลุ่มองค์กรสตรี เช่น คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) ฯลฯ - การเป็นวิทยากรให้ความรู้ (เช่น สิทธิสตรี ความเสมอภาคระหว่างเพศ กฎหมาย) ให้กับเครือข่ายสตรี กลุ่มเป้าหมาย และประชาชนในพื้นที่ - การประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายสตรีได้ทราบและเข้าถึงสิทธิ เช่น เงินอุดหนุน กลุ่มพัฒนาสตรี และบริการศูนย์ฝึกอาชีพของ สค. ฯลฯ - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสตรี <u>กระบวนการ/ขั้นตอนการสนับสนุนเงินอุดหนุน สค.</u> - มีหนังสือประชาสัมพันธ์/แจ้งวงเงินไปยังเครือข่ายสตรี เพื่อเชิญชวนให้ส่งโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุน สค. (บางจังหวัดแจ้งเพียงเครือข่ายเดียว บางจังหวัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทั่วไป) - จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน - รวบรวม ตรวจสอบ และกลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุน

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	- เตรียมจัดประชุม (ประสานคณะกรรมการฯ ขออนุมัติจัดประชุมและค่าใช้จ่าย จัดเตรียมเอกสาร อาหาร สถานที่ ฯลฯ) - จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุน สค. เพื่อพิจารณาโครงการ (แบบ สค. 01) - สรุปรายงานการประชุม และสรุปผลการพิจารณาโครงการเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้ สค.ทราบ - ทำหนังสือแจ้งเครือข่ายสตรีที่ผ่านการพิจารณาได้ทราบ - ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินอุดหนุน และจัดเตรียมสัญญา (แบบ สค.02) - เชิญเครือข่ายสตรีทำสัญญา และรับเงินอุดหนุน - เครือข่ายสตรีดำเนินงานโครงการ - ติดตามการจัดโครงการ - ประสานติดตามรายงานการจัดโครงการและการใช้จ่ายเงิน (แบบ สค.03) - พมจ. รวบรวมและส่งรายงานให้ สค. ทราบ (แบบ สค.03) <u>ตัวอย่างโครงการที่เครือข่ายสตรีดำเนินการ เช่น</u> - โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการสตรี - โครงการเสริมสร้างพลังเครือข่ายสตรีสร้างชุมชนเข้มแข็ง - โครงการป้องกันแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (ครู ผู้ปกครอง วัยรุ่นกลุ่มเสี่ยง) - โครงการอบรมป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว - โครงการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและเพศทางเลือกในครอบครัว (การปฏิบัติต่อกัน และการแบ่งเบาภาระของสมาชิกในครอบครัว) - โครงการพัฒนาศักยภาพสตรี เพื่อเสริมองค์ความรู้ด้านสตรีและครอบครัว - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มสตรีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน - โครงการพัฒนาความรู้และส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของสตรี ฯลฯ
กิจกรรมที่ 9 การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	<u>ภารกิจสำคัญ</u> - การพิจารณาสนับสนุนงบประมาณกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สค. - งานศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality Center) จังหวัด (จัดตั้ง / จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ฯ / ดำเนินงานศูนย์ฯ) - จัดทำประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน - จัดกิจกรรมเนื่องในวัน Pride Month หรือ LGBTQ Pride ในเดือนมิถุนายน ซึ่งเป็นเดือนแห่งความภาคภูมิใจของกลุ่ม LGBTQ+ - การเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และที่เกี่ยวข้อง - จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์สื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 - บางจังหวัดมีการจัดห้องน้ำสำหรับเพศทางเลือก
กิจกรรมที่ 10 การขับเคลื่อน ก.ค.อ. จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	<u>ภารกิจสำคัญ</u> งานคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพประจำจังหวัด (ก.ค.อ.จังหวัด) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เป็นศูนย์กลางรับผิดชอบในการประสานงาน และส่งเสริม สนับสนุน ในการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่ของจังหวัด (จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คกก./ จัดประชุม คกก./ ดำเนินงาน/ ติดตาม รายงานผล)

กิจกรรม	ภารกิจสำคัญ/ กระบวนการ/ ขั้นตอน
	- ขับเคลื่อนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ผ่านกิจกรรมงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (จากงบประมาณกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์) - จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาการค้าประเวณี บูรณาการกับการรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว - ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้าประเวณี - ประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรกรณีมีการจับกุมผู้ค้าประเวณี

หมายเหตุ ข้อมูลจากแบบ กยผ.03 (ข้อคำถามปลายเปิด) และข้อมูลจากการติดตามงานในพื้นที่

จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ดำเนินการ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ภาระงาน สค. ที่ออกแบบไว้ ทำให้ พมจ. ต้องรับผิดชอบภาระงานสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามที่ พมจ. ได้มีการสะท้อน “ภาระงานล้นเกิน” มานานกว่า 10 ปี และปัจจุบันกระบวนการ/ขั้นตอนที่ล้นเกินที่ สค. ออกแบบก็ยังมีได้ลดลง ตรงกันข้ามดูเหมือนจะยิ่งมีมากขึ้น ในขณะที่ งบประมาณที่สนับสนุนแต่ละโครงการ/กิจกรรมมีไม่มากนัก แต่จังหวัดต้องทำงานหลากหลายกิจกรรม ทำให้สร้างภาระให้กับคนทำงาน ซึ่งความเป็นจริง การทำงานของ พมจ. ส่วนใหญ่จะมีการบูรณาการงาน สค. และ พม. โดยจัดพร้อมกันอยู่ดี (กลุ่มเป้าหมายซ้ำ/นับได้เท่าเดิม) และหลายจังหวัดจะมีการบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานภายในกระทรวงด้วย เกี่ยวกับประเด็นนี้ สค. ควรมีการทบทวนและบูรณาการโครงการ/กิจกรรมภายใน สค. ใหม่ เพื่อให้โครงการ/กิจกรรม สค. มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ โดยไม่ถูกมองว่าเป็นภาระและไม่มีประโยชน์เหมือนที่ผ่านมา ที่น่าเห็นใจยิ่งกว่าคือ ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมาที่ สค. สนับสนุนงบประมาณให้จังหวัดละ 1 คน ที่มีการลาออกบ่อย เพราะไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้การทำงานขาดการต่อยอดและต่อเนื่อง คนทำงานใหม่ขาดความรู้ ขาดการสะสมประสบการณ์ และต้องเริ่มต้นใหม่อยู่เกือบตลอดเวลา ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้ สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ทำไม “สค. จึงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” หรือโครงการ/กิจกรรมของ สค. ยังไม่สามารถก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ และยังมีคุณค่าหรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ตามเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์กร และตามความคาดหวังของสังคมมาจนถึงปัจจุบัน

4.3 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.

จากทัศนะของ พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค.

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ปรากฏว่า พมจ. มองว่าปัจจัยที่จะทำให้งานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในพื้นที่บรรลุผลสำเร็จได้ มีดังนี้

1. บทบาทการสนับสนุนของ สค.

- ควรมีความเข้าใจภารกิจของตนเอง มีการส่งต่องานในพื้นที่ดี และนำความคิดเห็น/ความต้องการของพื้นที่มาพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้ดีขึ้น
- ควรเสนอให้ พม. ส่งการมอบหมายให้ข้าราชการ พมจ. ที่ได้ตำแหน่งจาก สค. 2 ราย เป็นหลักในการรับผิดชอบภารกิจของ สค.

- ควรกำหนดผู้รับผิดชอบของ สค. ส่วนกลางให้ชัดเจน เพื่อให้คำแนะนำ และตอบคำถามได้
- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือต่อเนื่อง
- จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย) กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน/ปฏิทินงานชัดเจน และลดกระบวนการงาน/ขั้นตอนธุรการที่ไม่จำเป็น
- มีหนังสือแจ้งให้จังหวัดสามารถบูรณาการงบประมาณโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้เอง
- สนับสนุนงบประมาณเพียงพอกับความต้องการ/ความจำเป็นตามบริบทพื้นที่
- จัดทำระบบการรายงานผลเป็นระบบเดียว ที่สามารถใช้งานได้ง่าย เพื่อลดการรายงานซ้ำซ้อน (ลดการขอรายงานบ่อย) และจังหวัดสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้
- สนับสนุนให้บุคลากรจ้างเหมาเป็น “พนักงานราชการ” เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานหนัก เพราะต้องแบกรับความกดดัน ความเครียด และมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานในพื้นที่

2. บทบาทการสนับสนุนของจังหวัด

- ผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุน
- ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อปท. ให้ความสำคัญ
- ภาครัฐเครือข่ายให้ความร่วมมือ ได้แก่ ภาครัฐ อปท. ทีมสหวิชาชีพ อพม. อสม. ศพค. ฯลฯ
- การหนุนเสริมของทีมสหวิชาชีพ
- ผู้เกี่ยวข้อง/คณะทำงาน ทำงานด้วยจิตสาธารณะ

3. บทบาทการสนับสนุนของ พมจ.

- สค. ควรช่วยจัดทีม พมจ. ให้ขับเคลื่อนภารกิจของ สค. (ข้าราชการ และพนักงานราชการ)
- มีข้าราชการของ พมจ. รับผิดชอบหลักอย่างน้อย 1 คน
- การหนุนเสริมของ พมจ./หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน/ทีมงาน

4. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

- มีความมั่นคงในอาชีพการงาน (บรรจุเป็นพนักงานราชการ) เพื่อไม่ให้ย้ายหรือลาออกบ่อย ๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ที่สำคัญ การประสาน/การต่อรอง/การขับเคลื่อนงานก็จะมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง
- มีศักยภาพ/มีความรู้/มีความเข้าใจงานของ สค.
- ความเป็นผู้นำที่ดีในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่
- มีอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงาน/การปฏิบัติหน้าที่

5. สื่อสนับสนุน

- สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ในทุกประเด็นงานของ สค. ให้กับจังหวัดอย่างชัดเจน
- สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ ต่อเนื่อง
- สนับสนุนชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ ได้แก่ สแตนดี้ (Standee), มาสคอต (Mascot) และแบคดรอป (Backdrop) ฯลฯ

6. อุปกรณ์การทำงาน

- มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน ฯลฯ

4.4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากทัศนะของ พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค.

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร พมจ. พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม สค. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ขับเคลื่อนงาน โดย พมจ.

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ก. ด้านบริบท(เนื้อหา)โครงการ	
- การกำหนดนโยบายของ สค. อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - การกำหนดนโยบาย แนวทางการจัดกิจกรรม และเป้าหมายไม่ชัดเจน - วาระการขับเคลื่อนงานของ สค. ไม่ชัดเจน - กระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานยุ่งยาก สร้างภาระให้คนทำงาน	- สค. ควรกำหนดนโยบาย แนวทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายโครงการให้ชัดเจน - สค. ควรกำหนดนโยบาย/วาระที่ขับเคลื่อนให้เหมือนกันทุกจังหวัด (ประชุมคณะอนุกรรมการครอบครัว สมัชชาครอบครัว สมัชชาสตรี) - สค. ควรกำหนดโครงการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น - สค. ควรรับฟังและนำข้อชี้แนะในเวทีต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานมากขึ้น - สค. ควรสร้างความตระหนักให้ สค. และคนทำงานด้านครอบครัวเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวให้มากขึ้น - พม. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล(ประชาชน) และปราบปรามสิ่งอบายมุขที่มีมากในสังคม
ข. ด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน (จาก สค. ส่วนกลาง)	
1. แนวทางการดำเนินงาน - ไม่มีผู้รับผิดชอบหลักที่ชัดเจน - มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ทำให้ไม่เข้าใจงาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง เมื่อมีปัญหาไม่ทราบว่าจะถามใคร (ต้องถามในไลน์กลุ่ม) - มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานเป็นเรื่องดี แต่ผู้ชี้แจงอธิบายไม่ชัดเจน - ปี 2567 สค. มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการทำงาน 2 อาทิตย์ติดต่อกัน แต่ในช่วงเวลานั้นเจ้าหน้าที่ พมจ. ไปราชการ จึงไม่ได้เข้าร่วมประชุม - สค. มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ พมจ. ประสานพื้นที่ยาก ประกอบกับกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานของ สค. ยุ่งยาก ทำให้พื้นที่ไม่สนใจหรือไม่ให้ความสำคัญ	- ควรกำหนด/มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยผู้รับผิดชอบต้องมีความรู้ความเข้าใจงานจริง ๆ และไม่ควรเปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อย เพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง - ควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับ พมจ. ต่อเนื่อง และควรเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำหรือตอบคำถามได้จริง - ควรมีแนวทางทำงานชัดเจน/ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ลดกระบวนการ และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น - ควรกำหนดร่างระเบียบการประชุมคณะอนุกรรมการครอบครัวให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน - ควรมีแบบฟอร์ม และแนวจัดกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน - ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำรวจครอบครัวเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถรายงานสถานการณ์ของจังหวัดได้จริงด้วย (มองว่ามีจำนวนน้อยเกินไป)

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
2. <u>งบประมาณ (งปม.)</u> - โอนงบประมาณไม่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม ทำให้เครือข่ายไม่สามารถดำเนินงานได้ หรือล่าช้า (ต้องเร่งงานด่วนของจังหวัดก่อน) - มีการเปลี่ยนแปลงการโอนงบไปจังหวัดบ่อยครั้ง - สนับสนุนงบเงินอุดหนุนไม่ต่อเนื่อง (บางปีไม่มี) - โครงการ/กิจกรรม สค. มีจำนวนมาก แต่งบประมาณแต่ละกิจกรรมน้อย - โครงการ สค. มีงบจำกัด/น้อย/ไม่เพียงพอ - มีการโอนจัดสรร 2 รอบ รอบแรกน้อย รองสองมาก ทำให้วางแผนการดำเนินงาน/จัดสรรงบได้ยาก - กำหนดเงินอุดหนุน ศพค. ไม่เกิน 15,000 บ. น้อยเกินไป/ไม่เพียงพอ - สนับสนุนงบซื้อวัสดุสำนักงานน้อย/ไม่เพียงพอ - งบค่าเดินทางไปราชการ โอนมาจังหวัดไม่สะดวก ควรเบิกที่ สค. 3. <u>บุคลากร</u> - บุคลากรตำแหน่งจ้างเหมา มีการย้ายหรือลาออกบ่อย ทำให้เสียเวลาสอนงาน และเสียบุคลากรเก่ง ๆ - มีการะงานหนัก/งานโหด/งานมาก - งาน สค. ต้องใช้บุคลากรที่ต้องมีทักษะสูง (เช่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การประสานงาน การวางแผน การจัดกิจกรรม การบริหารโครงการ การเขียนหนังสือราชการ ความเข้าใจในขั้นตอนและการปฏิบัติงานราชการ) ในขณะที่ค่าตอบแทนน้อยและงานไม่มั่นคง - มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนใหญ่รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่จ้างเหมา 1 คน บางจังหวัดมีข้าราชการช่วยมากบ้างน้อยบ้างอีก 1 คน - บางจังหวัดต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ด้วยทำให้ทำงาน สค. ได้ไม่เต็มที่ - การทำงานมีความเครียด กดดัน และมีความเสี่ยง 4. <u>ปัจจัย/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</u> - คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ไม่เพียงพอ/ไม่มี 5. <u>สื่อความรู้/ประชาสัมพันธ์</u> - ประสานขอรับการสนับสนุนสื่อจาก สค. แต่ได้คำตอบว่า “ไม่มี”	- ควรแจ้งแผนงบประมาณในภาพรวมให้จังหวัดทราบล่วงหน้า เพื่อจะได้วางแผนการทำงานให้ชัดเจน - ควรแก้ไขระเบียบเงินอุดหนุน สค. ให้สอดคล้องกับการทำงานในพื้นที่ (เช่น ให้ ศพค. จัดกิจกรรมนอกพื้นที่ได้) - ควรสนับสนุนงบให้เพียงพอกับความต้องการของพื้นที่ - ควรสนับสนุนงบให้คงที่และต่อเนื่อง - ควรสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น (งบจัดกิจกรรมให้กับประชาชน/ กิจกรรมวันแห่งครอบครัว/ เงินอุดหนุน ศพค. ฯลฯ) - ควรจัดสรรงบประมาณตั้งแต่ต้นปี เพื่อจังหวัดจะได้วางแผนการทำงานได้ถูกต้อง - ควรจัดสรรงบให้ตรงกับไตรมาสที่จัดกิจกรรม - ควรสนับสนุนงบบริหารจัดการให้ ศพค. เพิ่มเติม - การเบิกงบประมาณค่าเดินทางไปราชการ ควรเบิกจาก สค. โดยตรง (ไม่ควรโอน และเบิกจ่ายจากจังหวัด) - พมจ. ควรมีข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก (ปัจจุบันส่วนใหญ่รับผิดชอบหลัก โดยเจ้าหน้าที่จ้างเหมา 1 คน) - ควรจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการ (แทนตำแหน่งจ้างเหมา) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การทำงานในพื้นที่ของ สค. มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ - ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย - ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน - สค. และ พม. ควรมีสวัสดิการ/ค่าตอบแทน/การคุ้มครองสวัสดิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ เนื่องจากการทำงานมีความกดดัน เครียด และมีความเสี่ยงสูง - พมจ. และ สค. ควรสร้างความผูกพัน และดูแลพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากรด้วย เนื่องจากมีความเครียดจากการปฏิบัติงาน - สนับสนุนปัจจัย/ทรัพยากรตามความต้องการของพื้นที่ - สนับสนุนคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน - งบประมาณค่าวัสดุ หมึกพิมพ์ - มีค่าน้ำมันลงพื้นที่ - สนับสนุนงบผลิตสื่อให้จังหวัด - สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ทุกโครงการ/กิจกรรมของ สค. เพื่อให้มีความรู้ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ - สนับสนุนสื่อ และชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ - จัดทำ PowerPoint ให้จังหวัดนำไปปรับใช้ประโยชน์ได้

สรุปปัญหาอุปสรรค	สรุปข้อเสนอแนะ
ค. ด้านกระบวนการดำเนินงานของ พมจ.	
1. <u>พมจ.</u> - ผู้รับผิดชอบหลักส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมา 1 คน เมื่องานไม่มั่นคง ก็มองหางานที่ดีกว่า ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็ลาออก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบบ่อย ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพ - ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามแผน - คณะทำงาน ศพค. มีภารกิจมาก มีปัญหาในการขอความร่วมมือ/ต้องใช้เวลาประสานงาน - จัดค่ายครอบครัว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ประสงค์เข้าพัก เพราะต้องกลับไปดูแลลูกเล็ก ผู้ป่วย หรือผู้พิการที่บ้าน - การจัดกิจกรรมภายในจังหวัด ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับบ้าน/ไม่อยู่จนจบกิจกรรม - กลุ่มเป้าหมายไม่สนใจ/ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม - ช่วงเวลาที่จัดกิจกรรมมีสภาพอากาศในพื้นที่แปรปรวน (ฝนตกบ่อย) 2. <u>อปท.</u> - ผู้รับผิดชอบงาน อปท. ส่วนใหญ่รับผิดชอบโดยบุคลากรจ้างเหมา 1 คน เช่นเดียวกัน	- ควรกำหนดให้จังหวัดต้องมีข้าราชการของ พมจ. รับผิดชอบงาน ศค. อย่างน้อย 1 คน - ควรช่วยจัดทีมจังหวัดในการขับเคลื่อนงาน (เพราะไม่มีทางที่จะทำงานสำเร็จได้ภายในคนเดียว) - ควรมีมาตรการสนับสนุนการทำงานของพื้นที่ด้วย - พมจ. ต้องใช้ความสนิทสนมบุคคลในการทำงาน - พม. ควรมีสถานที่รองรับผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง ในครอบครัวที่มีความปลอดภัย และสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ด้วย
ง. ด้านการประเมินผลโครงการ	
- งาน ศค. สำเร็จยาก เพราะทำจริงเพียง 1 – 2 คน เท่านั้น (บางจังหวัดรับผิดชอบโดยจ้างเหมา 1 คน) - โครงการ/กิจกรรม ศค. ตอบเพียงผลผลิต (Output) หรือตอบเพียงเป้าหมายจำนวนคน และการเบิกจ่ายเงิน - โครงการ/กิจกรรม ศค. ที่ออกแบบยังไม่สามารถตอบผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Result) ได้	- ศค. ควรทบทวนการออกแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมใหม่ หรือคิดโครงการใหม่ และทุ่มเทพยายามทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลาให้กับงานที่เกิดประโยชน์หรือเกิดผลลัพธ์จริงเท่านั้น สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่เกิดประโยชน์น้อยหรือไม่เกิดประโยชน์ควรยุติหรือลดความสำคัญลง - ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการรายงานผลการดำเนินงานให้ชัดเจน เข้าใจง่าย รายงานสั้น ๆ ออกแบบให้สามารถใช้งานระบบได้ง่าย และจังหวัดสามารถดึงข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้

บทที่ 5 รายงานผลการศึกษากิจการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.

โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค. ทั้ง สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาค

5.1 รายงานผลการประเมินตนเอง :

โดย ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมของ สค.

การศึกษารั้งนี้ มีหน่วยงานในสังกัดของ สค. ตอบแบบสำรวจจำนวน 78 ชุด โดย ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ศรีสะเกษ ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจมากที่สุด จำนวน 17 ชุด รองลงมา คือ กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยพ.) กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.) และศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคเหนือ จ.ลำปาง ตอบแบบสำรวจหน่วยงานละ 6 ชุดเท่ากัน สำหรับศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติ 75 พรรษาบรมราชินีนาถ จ.ลำพูน สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านนารีสวัสดิ์ จ.นครราชสีมา ตอบแบบสำรวจหน่วยงานละ 5 ชุด หน่วยงานที่เหลือตอบแบบสำรวจระหว่าง 1 – 4 ชุด ทั้งนี้ หน่วยงานหลักในสังกัด สค. ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจครั้งนี้ครบทุกหน่วยงาน (ตารางที่ 5.1 (1))

ตารางที่ 5.1 (1) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม สค.

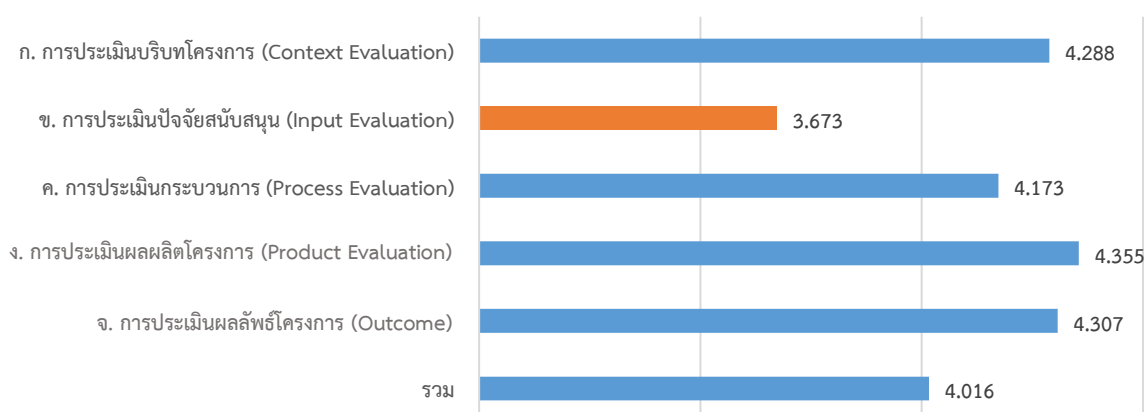
ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
1	สำนักงานเลขาธิการกรม (สส.)	2	2.6
2	กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)	6	7.7
3	กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)	1	1.3
4	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยพ.)	6	7.7
5	กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)	6	7.7
6	1. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคกลาง จ.นนทบุรี	4	5.1
	2. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคเหนือ จ.ลำปาง	6	7.7
	3. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ศรีสะเกษ	17	21.8
	4. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคใต้ จ.สงขลา	4	5.1
	5. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวรัตนโกสินทร์ จ.ขอนแก่น	1	1.3
	6. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติ 75 พรรษาบรมราชินีนาถ จ.ลำพูน	5	6.4
	7. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติพระเทพฯ 36 พรรษา จ.ชลบุรี	4	5.1
	8. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว จ.เชียงราย	4	5.1
7	1. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ กรุงเทพมหานคร	1	1.3
	2. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านสองแคว จ.พิษณุโลก	4	5.1
	3. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านนารีสวัสดิ์ จ.นครราชสีมา	5	6.4
	4. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพภาคใต้ จ.สุราษฎร์ธานี	2	2.6
	รวม	78	100.0

จากแผนภูมิที่ 5.1 (2) และตารางที่ 5.1 (2) ผลการประเมินโครงการของ สค. พบว่า ผู้บริหารระดับต้น และบุคลากร สค. ประเมิน ด้านบริบทโครงการ (Context) ที่รับผิดชอบว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.288$) แต่ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้รับการสนับสนุนจาก สค. ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.673$) เท่านั้น ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$) ด้านการประเมินโครงการ (Product) ในด้านผลผลิต (Output) ประเมินว่าโครงการ/กิจกรรมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.355$) สำหรับผลการประเมินโครงการ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินตนเองว่า โครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.307$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทุกมิติ ก็พบว่า ผู้บริหารและบุคลากร สค. ประเมินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบว่ามีการบรรลุผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.016$) เช่นเดียวกัน ซึ่งจากผลการประเมิน พบว่า สค. ประเมินตนเองว่าสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ และมีความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ

อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานของ สค. (ตามแบบ รายงาน กยผ.01) พบว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. แทบทุกโครงการมีกิจกรรมย่อยเป็นจำนวนมากที่ล้วนส่งผล ในวงจำกัด การดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรายงาน หรือแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงว่าจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลในวงกว้าง หรือเกิดคุณค่าและประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร ดังนั้น สค. จึงควรพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สามารถตอบผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ไปพร้อม ๆ กัน และพิจารณายกเลิกหรือยุติโครงการ/กิจกรรมที่ตอบเฉพาะผลผลิต โดยไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ใด ๆ พร้อมให้ความสำคัญกับพัฒนาและ/หรือปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญให้ดีขึ้น (รายละเอียดดังบทที่ 6) ที่สำคัญ ควรพิจารณาออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่เพิ่มเติม เพื่อให้งาน สค. บรรลุผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง มากขึ้นในอนาคต

แผนภูมิที่ 5.1 (2) แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค.
ประจำปีงบประมาณ 2567 โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



ตารางที่ 5.1 (2) ค่าต่ำสุด - สูงสุด และค่าเฉลี่ย ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567
โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.

ที่	ประเด็น	ค่าต่ำสุด (Minimum)	ค่าสูงสุด (Maximum)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Std.Deviation)	แปลผล
ก. การประเมินบริบทโครงการ (context Evaluation)						
1	โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล	3.00	5.00	4.385	.5401	มาก
2	โครงการมีความสอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมาย สค.	3.00	5.00	4.385	.5636	มาก
3	โครงการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน	2.00	5.00	4.321	.6344	มาก
4	โครงการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจน และมีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม	3.00	5.00	4.192	.5824	มาก
5	ท่านคิดว่า โครงการมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ หรือ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการในอนาคตเพียงใด	3.00	5.00	4.195	.5820	มาก
	รวม	3.00	5.00	4.288	.4840	มาก
ข. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)						
6	สนับสนุนงบประมาณเพียงพอ	1.00	5.00	3.795	.7621	ปานกลาง
7	สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์เพียงพอ	2.00	5.00	3.753	.6675	ปานกลาง
8	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพียงพอ	2.00	5.00	3.688	.7254	ปานกลาง
9	มีระเบียบ คู่มือ หรือ แนวทางการดำเนินงานชัดเจน	2.00	5.00	3.737	.7791	ปานกลาง
10	กฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2.00	5.00	3.922	.7690	ปานกลาง
11	จัดสรรบุคลากรให้เต็มกรอบอัตรากำลัง	1.00	5.00	3.385	.9429	ปานกลาง
12	จัดสรรบุคลากรตรงสายงาน (ตรงวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์)	2.00	5.00	3.641	.7891	ปานกลาง
13	บุคลากรมีความรู้และความสามารถเหมาะสม	2.00	5.00	3.859	.6591	ปานกลาง
14	บุคลากรมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน	1.00	5.00	3.436	.9881	ปานกลาง
15	มีการชี้แจง หรืออธิบายรายละเอียดก่อนดำเนินงานอย่างชัดเจน	2.00	5.00	3.628	.7747	ปานกลาง
	รวม	2.20	5.00	3.673	.5769	ปานกลาง
ค. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)						
16	ผอ.กอง/ ผอ.ศูนย์/ ผอ.สถานฯ มีภาวะผู้นำ มีการติดตามงาน ช่วยแก้ไขปัญหา และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.00	5.00	4.104	.5940	มาก
17	ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย มีการชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขปัญหา และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.00	5.00	4.231	.6431	มาก
18	ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย มีการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างชัดเจน	2.00	5.00	4.192	.6849	มาก
19	กลุ่ม/ฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม และบูรณาการทำงานร่วมกัน เป็นอย่างดี	3.00	5.00	4.208	.6103	มาก
20	การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนและขั้นตอน ที่กำหนด	3.00	5.00	4.295	.5608	มาก
21	มีการบูรณาการร่วมกันระหว่าง สค.ส่วนกลาง และ สค.ในพื้นที่	3.00	5.00	4.077	.5759	มาก
22	ภาคีเครือข่ายยอมรับและเห็นความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมนี้	3.00	5.00	4.192	.5596	มาก
	รวม	3.00	5.00	4.173	.4641	มาก

ที่	ประเด็น	ค่าต่ำสุด (Minimum)	ค่าสูงสุด (Maximum)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Std. Deviation)	แปลผล
ง. การประเมินผลโครงการ (Product Evaluation) ด้านผลผลิต (Output)						
23	โครงการ/กิจกรรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (มีการดำเนินกิจกรรมและเบิกจ่ายเงินงบประมาณ)	3.00	5.00	4.355	.5744	มาก
	รวม	3.00	5.00	4.355	.5744	มาก
จ. การประเมินผลโครงการ (Product Evaluation) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)						
24	โครงการ/กิจกรรม มีประโยชน์หรือตอบสนองความต้องการ ของพื้นที่	3.00	5.00	4.372	.5835	มาก
25	โครงการ/กิจกรรมมีความคุ้มค่าด้านสังคมและเศรษฐกิจ (ด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่รัฐได้ลงทุนไป)	3.00	5.00	4.221	.6370	มาก
26	โครงการ/กิจกรรม บรรลุผลสำเร็จหรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติราชการ	3.00	5.00	4.321	.5697	มาก
	รวม	3.00	5.00	4.307	.5577	มาก
	รวมทั้งสิ้น	3.00	5.00	4.016	.4161	มาก

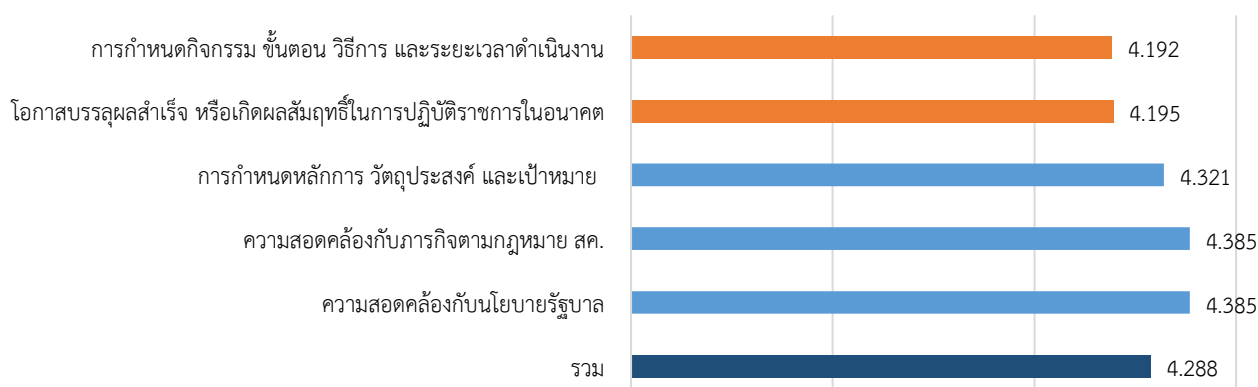
N = 78

หมายเหตุ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จโครงการ โดยผู้รับผิดชอบโครงการ ดังนี้

4.50 – 5.00	โครงการสำเร็จระดับมากที่สุด ควรขยายผลโครงการ
4.00 – 4.49	โครงการสำเร็จระดับมาก ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3.00 – 3.99	โครงการสำเร็จระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2.00 – 2.99	โครงการสำเร็จระดับน้อย มีปัญหาอุปสรรคมาก ควรยกเลิกหรือปรับปรุงโครงการ
1.00 – 1.99	โครงการไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ ควรยุติโครงการ

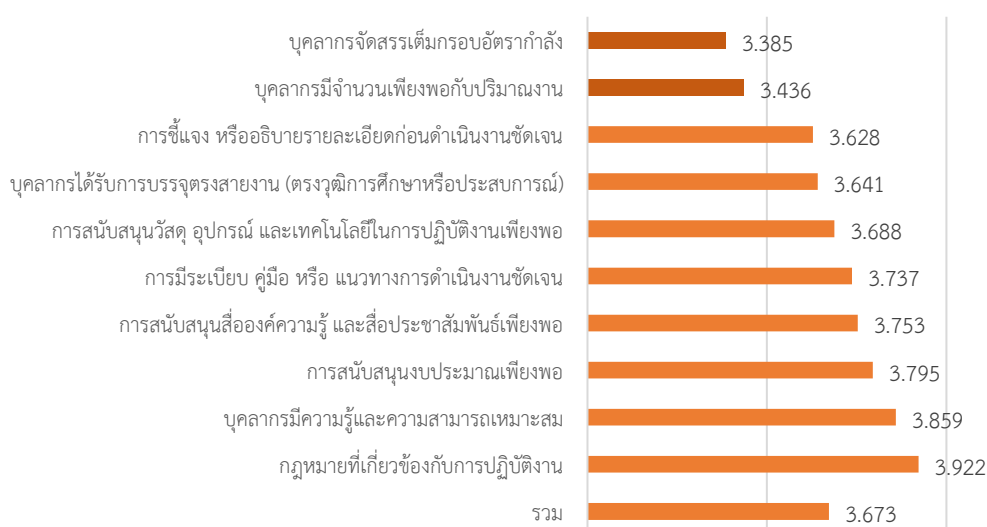
จากตารางที่ 5.1 (2) และแผนภูมิที่ 5.1 (3) ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินด้านบริบทโครงการ (Context) ที่รับผิดชอบว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.288) เมื่อพิจารณา
รายประเด็น ปรากฏผลเช่นเดียวกันว่า ส่วนใหญ่ประเมินว่าโครงการ/กิจกรรมมีความสอดคล้องเหมาะสมเฉลี่ย
ในระดับมาก โดยประเมินว่าโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และมีความสอดคล้องกับภารกิจ
ตามกฎหมาย สค. ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.385) ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ประเมินว่าโครงการมีการกำหนด
หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจนในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.321) ประเมินว่าโครงการมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ
หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการในอนาคตในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.195) และประเมินว่าโครงการ
มีการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาดำเนินงานโครงการเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.192)
ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 5.1 (3) แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านบริบทโครงการของ สค.
ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



จากตารางที่ 5.1 (2) แผนภูมิที่ 5.1 (4) ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ สค. ให้การสนับสนุนการทำงาน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินว่า สค. สนับสนุนปัจจัยการทำงานในภาพรวม ระดับปานกลางเท่านั้น ($\bar{X} = 3.673$) ซึ่งยังไม่เพียงพอ เมื่อพิจารณารายปัจจัย ก็พบว่า สค. ให้การสนับสนุนปัจจัยการทำงานใน ระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบประเมินออนไลน์ (Google form) และข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อคำถามปลายเปิด การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ก็มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

แผนภูมิที่ 5.1 (4) แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุนของ สค.
ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยสนับสนุนการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ปัจจัยนำเข้าที่สนับสนุนการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสรรบุคลากรไม่เต็มกรอบอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.385$) ถัดไปคือ การมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.436$) การทำงานที่มีการชี้แจง หรืออธิบายรายละเอียดก่อนดำเนินงานไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.628$) บุคลากรส่วนใหญ่จบไม่ตรงสายงาน (ทั้งด้านวุฒิการศึกษาและ/หรือประสบการณ์) ($\bar{X} = 3.641$) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.688$) ระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางดำเนินงานไม่ค่อยชัดเจน ($\bar{X} = 3.737$) การสนับสนุนสื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.753$) การสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.795$) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.859$) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.922$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลการศึกษาสะท้อนสภาพปัญหาภายใน สค. เกี่ยวกับบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งปัญหาบุคลากรไม่เต็มกรอบอัตราค่าจ้าง ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งปัญหาการมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และการวางอัตราค่าจ้างไม่ตรงสายงาน ทำให้การทำงานขาดความเข้าใจในประเด็นงานที่เกี่ยวข้อง และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ อีกทั้งสถานการณ์การย้าย โอน และลาออกสูง ส่งผลให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง และไม่มี การต่อยอดจากงานเดิม ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจากระบบอุปถัมภ์/เส้นสาย และการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน สค. ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัญหาบุคลากรจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ สค. ควรเร่งแก้ไข เริ่มจากการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์คน และวางอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ให้ตรงสายงาน (การโยกย้ายควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ต่อได้ว่า สค. ยังขาดบุคลากรในสายงานใด และจัดหาบุคลากรตามอัตราค่าจ้างที่ว่างอยู่ให้ตรงกับสายงานที่ขาดแคลนต่อไป

นอกจากนั้น จากการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงประจักษ์¹ พบว่า ภายในหน่วยงาน สค. มีความแตกแยกและแบ่งพรรคแบ่งพวกสูง ที่สำคัญ บุคลากรดีที่มีคุณภาพ² ที่มีอายุไม่มากนัก จะมีอัตราการย้าย โอน และลาออกสูง อาจเพราะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า โดยปรากฏการณ์ปัญหาของ สค. ในเรื่องนี้ สอดคล้องกับ ผลงานวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอกของ สิริวิทย์ อีสโร ที่ศึกษาการบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย : ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่พบว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการเป็นปัจจัยที่มีคุณภาพต่ำสุด ทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งเน้นย้ำว่าส่วนราชการไทยกำลังเผชิญกับ “ปัญหาคน” อันเป็นปัญหาที่ท้าทายมากกว่าปัญหาอื่น ๆ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับ “คุณภาพของบุคลากร” ให้มากขึ้น”³

ยิ่งกว่านั้น ศูนย์ฯ สถานฯ ได้สะท้อนความคิดเห็นผ่านแบบประเมินออนไลน์ การประชุม และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า สค. ส่วนกลางขาดการเตรียมความพร้อม ทั้งประเด็นงาน องค์ความรู้ และไม่มี การถ่ายทอดให้ความรู้และสร้างความเข้าใจก่อนการส่งโครงการ/กิจกรรมลงพื้นที่ ด้านงบประมาณก็ยังไม่เพียงพอ เช่น ค่าอาหารผู้รับบริการน้อยเกินไป การไม่มีสวัสดิการลงพื้นที่จังหวัดห่างไกล ที่อยู่นอกที่ตั้งหน่วยงาน ทำให้ศูนย์ฯ สถานฯ ยังไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามที่ สค. ส่วนกลางคาดหวัง

¹ ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการสังเกตหรือประสบการณ์โดยตรง

² บุคลากรที่ดี คือ รักษาดี รักษากฎหมาย / บุคลากรคุณภาพ คือ มีวุฒิการศึกษาตรงสายงาน มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานโดดเด่น

³ อ้างถึงใน สิริวิทย์ อีสโร. วิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอก เรื่อง การบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย : ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Quality management in Thai public agencies : A case study of public sector management quality award : PMQA). ซึ่งผลงานได้รับการพูดถึงและยอมรับในวงวิชาการอย่างมาก

สำหรับ สค.ส่วนกลาง สะท้อนปัญหาการไม่ถ่ายทอดงานของผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้รับผิดชอบคนเดิม หรือไม่มีระบบที่เลี้ยงส่งงานให้กับบุคลากรใหม่อย่างเหมาะสม สำหรับบุคลากรเดิมที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป ส่วนใหญ่จะใช้เวลานานในการเรียนรู้เทคโนโลยี บางรายยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ทันกขณะที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายสะท้อนว่า บุคลากรใหม่ส่วนใหญ่จบไม่ตรงสายงาน (ไม่ตรงวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์) ทำให้ไม่มีพื้นฐานเดิม และเมื่อไม่ถนัด จึงไม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งที่ไม่สนใจ ในขณะที่ การทำงานของ สค. หลายกลุ่มต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง จึงต้องศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติจนเกิดเป็นความรู้สะสมอย่างน้อยระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ล้วนส่งผลให้ สค. ยังไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามที่คาดหวัง

ผลการศึกษาประเด็นปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุนการทำงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ก็พบว่า สค.ส่วนกลางให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.688$) ซึ่งยังไม่เพียงพอ เช่นเดียวกัน โดยข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดในการศึกษารัชนี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สะท้อนปัญหาว่า สค. ยังคงมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานก็ยังไม่มีปัญหา เช่น ศูนย์ฯ สถานฯ ยังคงมีการจัดเก็บข้อมูลแตกต่างกัน ข้อมูลไม่มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงระบบบ่อยครั้ง รวมถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องคอยข้อมูลเดียวกันหลายระบบ (และหลายครั้ง) ซึ่งการคีย์ข้อมูลใหม่สร้างภาระให้กับคนทำงาน นอกจากนั้น ศูนย์ฯ สถานฯ ส่วนใหญ่ยังได้รับอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทั้งสภาพเก่า ชำรุด ไม่ทันสมัย หรือไม่มี เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเอกสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องทำลายเอกสาร โปรแกรมออกแบบพลิเมียม โปรแกรมประมวลผลและวิเคราะห์ผล และห้องอัดเสียงที่มีมาตรฐาน ฯลฯ ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับจัดสรรงบประมาณน้อย ประกอบกับกลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศของ สค.ส่วนกลางมีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตรงสายงานน้อย (ปัจจุบันมีเพียง 2 คนเท่านั้น)⁴

ประเด็นปัจจัยสนับสนุนการทำงาน เรื่อง ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ แนวทางการดำเนินงาน ผลการศึกษาสะท้อนว่า สามารถสนับสนุนการทำงานได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.737$) เช่นเดียวกัน เนื่องจากบางระเบียบปฏิบัติของ สค. ขาดความชัดเจน และไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ตัวอย่างเช่น เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเข้มแข็ง แต่ระเบียบกำหนดให้จ่ายเงินช่วยเหลือผู้ประสพภัยเป็นรายบุคคล เสมือนว่าเป็นผู้ประสพปัญหาทั่วไป ดังนั้น จึงต้องใช้แบบขอรับความช่วยเหลือผู้ประสพปัญหาทางสังคม และต้องนำเรื่องเข้าที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงาน (One-Home) ของจังหวัด ฯลฯ ซึ่งประชาชนต้องกรอกเอกสารไม่ตรงกับความเป็นจริง หลังจากนั้น ต้องนำเข้าที่ประชุม One-Home ทำให้การทำงานล่าช้า

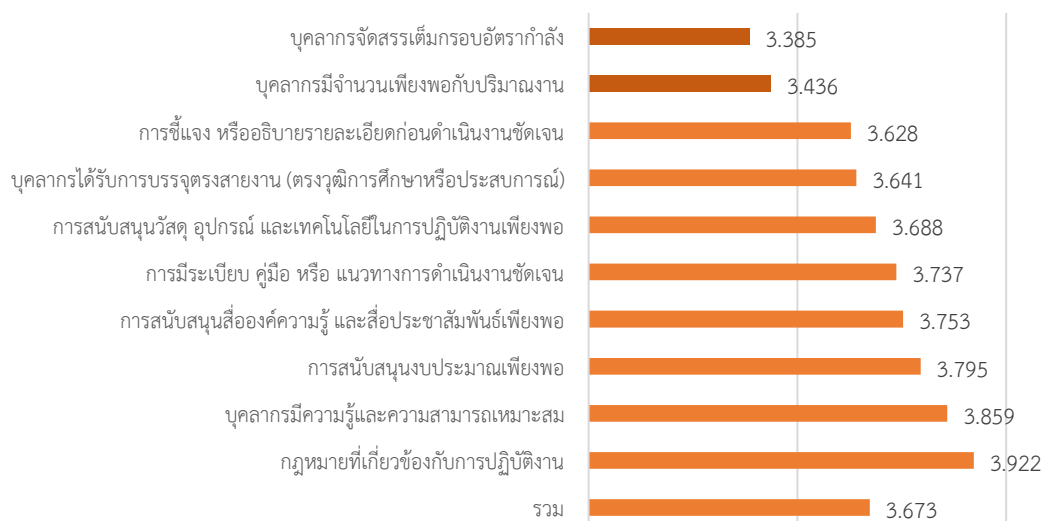
⁴ กรณีนี้ ผู้ประเมินวิเคราะห์ว่า สค. ควรจัดสรรบุคลากรที่มีวุฒิเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง อย่างน้อย 2 ใน 3 (ร้อยละ 65 ขึ้นไป) สำหรับบุคลากรที่วุฒิไม่ตรงสายงานแต่มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดี ควรกระจายให้สังกัดกลุ่มที่มีระบบเทคโนโลยีสำคัญ ที่ต้องดูแลรับผิดชอบ และกลุ่มที่จำเป็นต้องใช้ทักษะเทคโนโลยีสูงกว่าปกติ เพื่อให้การขับเคลื่อนของ สค. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นปัจจัยสนับสนุนการทำงาน เรื่อง สื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์ของ สค. พบว่า ได้รับสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.753$) ทั้งสื่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร สค. และสื่อเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานในพื้นที่

ประเด็นปัจจัยสนับสนุนการทำงาน เรื่อง งบประมาณ พบว่า สค. ให้การสนับสนุนงบประมาณในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.795$) ซึ่ง สค. ส่วนกลางสะท้อนว่า ยังไม่เพียงพอ เพราะได้งบประมาณค่อนข้างน้อย และหลายโครงการ/กิจกรรมมีแนวโน้มได้รับจัดสรรงบประมาณลดลง ปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมา การโอนจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผน สำหรับศูนย์ฯ สถานฯ มีความแตกต่างเนื่องจากศูนย์ฯ สถานฯ จำนวน 8 แห่งใน 12 แห่ง สะท้อนว่าหน่วยงานได้รับงบประมาณโครงการ/กิจกรรมเพียงพอ แต่มีปัญหาในเรื่องการโอนงบประมาณล่าช้า ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผน สำหรับงบประมาณที่ศูนย์ฯ สถานฯ ต้องการเพิ่มเติม คือ ค่าอาหารของผู้รับบริการ และงบประมาณหรือสวัสดิการการลงพื้นที่ทางไกลหรือจังหวัดในความรับผิดชอบนอกที่ตั้งของหน่วยงาน

ประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า กฎหมายของ สค. สามารถสนับสนุนการทำงานได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.922$) เช่นเดียวกัน โดยปัญหาที่พบ ได้แก่ กฎหมายของทางราชการที่มีความเข้มงวดในการปฏิบัติ และมีขั้นตอนมาก ทำให้ไม่เอื้อต่อการทำงาน ไม่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้ง สร้างภาระและสร้างปัญหาให้กับคนทำงาน กรณีภารกิจด่วนอาจไม่สามารถทำงานได้อย่างทันท่วงที ซึ่งถึงแม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะพยายามออกกฎหมายหรือกฎระเบียบอย่างเข้มงวด แต่การทุจริตก็ยังคงอยู่ สำหรับในด้านกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของ สค. และ พม. พบว่า ส่วนใหญ่ไม่รองรับหรือไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง ทำให้งานติดขัด ทั้งระเบียบ สค. ว่าด้วยเงินอุดหนุน สค. เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มอาชีพ เงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี และระเบียบเรื่องค่าอาหารผู้รับฯลฯ ยิ่งกว่านั้น ศูนย์ฯ 8 แห่ง และสถานฯ 4 แห่ง ซึ่งล้วนเป็นหน่วยงานในสังกัด สค. ก็ยังคงมีการใช้ระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน

แผนภูมิที่ 5.1 (4) แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยสนับสนุน ของ สค. ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



ความเหมาะสม/เพียงพอระดับปานกลาง (มีแต่ไม่เพียงพอ)

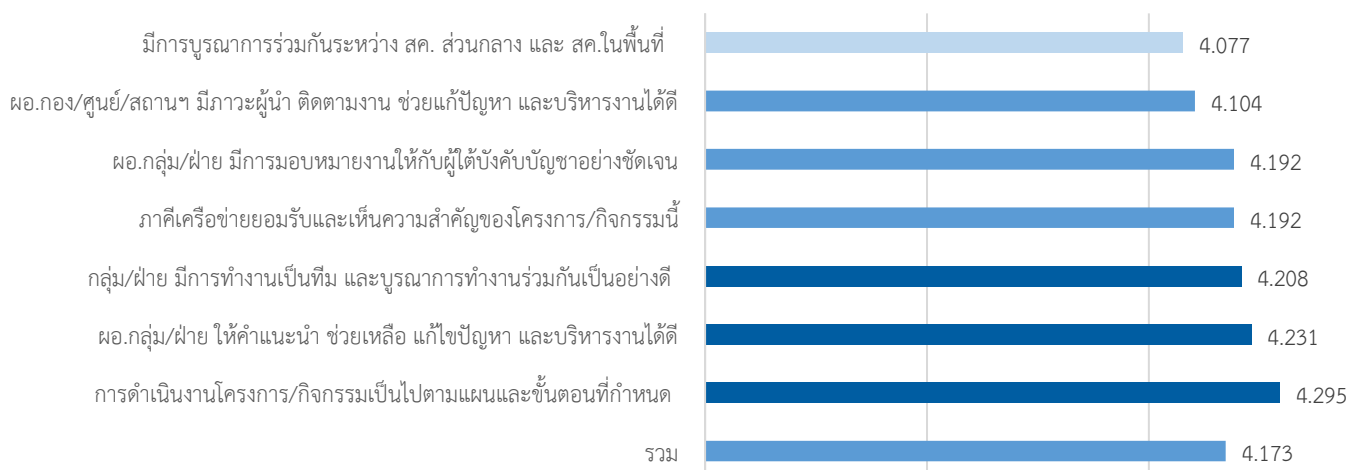
จากตารางที่ 5.1 (2) และแผนภูมิที่ 5.1 (5) แสดงผลการประเมินการดำเนินการ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินว่า ในภาพรวมกอง/ศูนย์/กลุ่ม/ฝ่ายของตนมีกระบวนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น ก็พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ส่วนใหญ่ประเมินทำงานของตนว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของการประเมินเกี่ยวกับการบูรณาการร่วมกันระหว่าง สค.ส่วนกลางและ สค.ส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงคุณภาพที่ล้วนสะท้อนว่า สค. มีการบูรณาการการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ไม่เต็มที่นัก

ที่น่าห่วงใย คือ ประเด็นภาวะผู้นำ การติดตามงาน ช่วยแก้ไขปัญหา และบริหารงานของ ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์ฯ/ผอ.สถานฯ ($\bar{X} = 4.104$) ประเด็นการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของ ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย ($\bar{X} = 4.192$) และประเด็นภาคีเครือข่ายให้การยอมรับและเห็นความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมของ สค. ($\bar{X} = 4.192$) ที่ถึงแม้ผลการประเมินตนเองจะปรากฏว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยของการประเมินก็ต่ำกว่าในประเด็นอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา และผลการสะท้อนปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน ภาวะผู้นำ การทำหน้าที่บริหาร และช่วยแก้ไขปัญหาของผู้บริหาร และปัญหาการมอบหมายงานไม่ชัดเจนได้ค่อนข้างชัดเจน

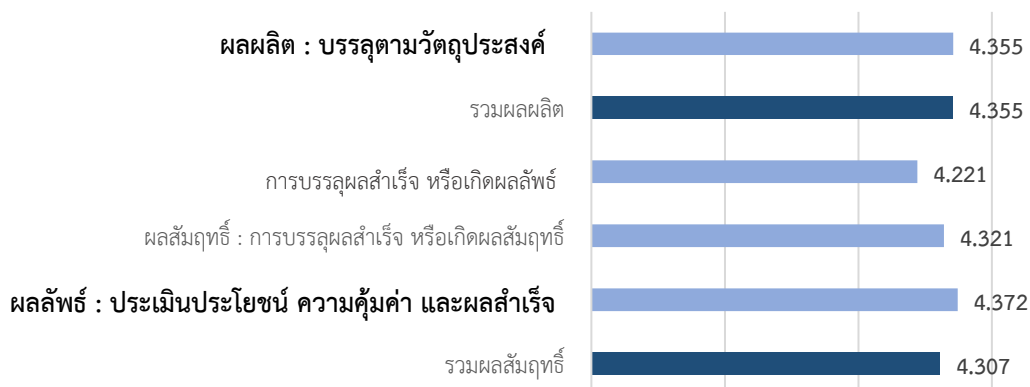
ด้านการทำงานเป็นทีม และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของกลุ่ม/ฝ่าย ($\bar{X} = 4.208$) การให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และบริหารของ ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย ($\bar{X} = 4.231$) และการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสามารถทำได้ตามแผนและขั้นตอนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.295$) อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามลำดับ

แผนภูมิที่ 5.1 (5) แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินด้านกระบวนการ ของ สค.
ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



จากตารางที่ 5.1 (2) และแผนภูมิที่ 5.1 (6) แสดงผลการประเมินโครงการ (Product) ด้านผลผลิต (Output) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ คือ มีการดำเนินกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.355$)

แผนภูมิที่ 5.1 (6) แสดงค่าเฉลี่ย ผลการประเมินโครงการของ สค.
ด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)
ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



สำหรับการประเมินโครงการ (Product) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินตนเอง ในภาพรวมว่า โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ และบรรลุผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.307$) เมื่อพิจารณารายประเด็น ก็พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินโครงการที่รับผิดชอบว่า มีประโยชน์และตอบสนองกับความต้องการของพื้นที่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.372$) รองลงมา ประเมินว่าโครงการที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.321$) และประเมินว่าการดำเนินโครงการมีความคุ้มค่าด้านสังคม และเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่รัฐได้ลงทุนไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.221$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 5.1 (3) เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.244$) คิดเป็นร้อยละ 60.3 (47 ราย) และส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.269$) คิดเป็นร้อยละ 57.7 (45 ราย)

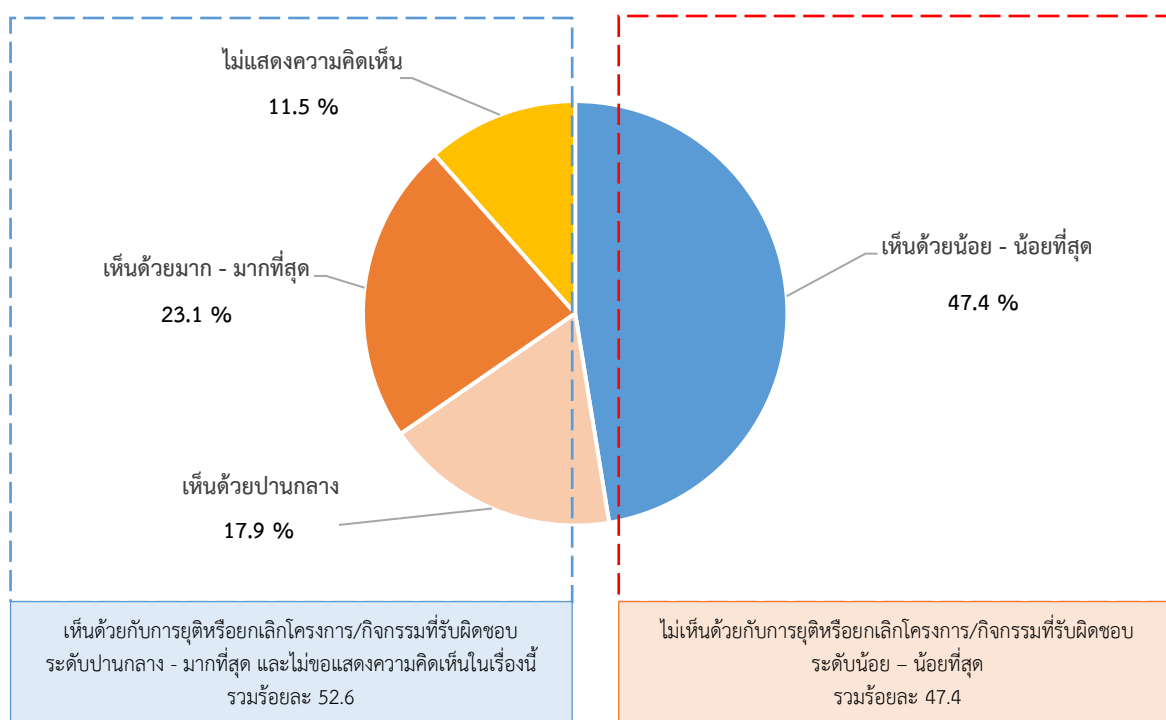
ตารางที่ 5.1 (3) ระดับและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมของ สค. ประจำปีงบประมาณ 2567
โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.

ที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Std.Deviation)	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ความพึงพอใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนี้	32.1 (25)	60.3 (47)	7.7 (6)	0	0	4.244	.5852	มาก
2	ควรมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง	34.6 (27)	57.7 (45)	7.7 (6)	0	0	4.269	.5959	มาก

N = 78 ราย

ในด้านผลการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมของผู้รับผิดชอบพบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ไม่เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบร้อยละ 47.4 (37 ราย) แต่ข้อมูลที่น่าสนใจ คือ มีผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ร้อยละ 23.1 (18 ราย) เห็นด้วยว่าควรยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และร้อยละ 17.9 (14 ราย) เห็นด้วยว่าควรยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอีกร้อยละ 11.5 (9 ราย) ที่ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ ซึ่งหมายความว่า สัดส่วนร้อยละของผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่ตนรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง - มากที่สุด และรวมจำนวนผู้ไม่แสดงความคิดเห็นในข้อนี้ มีมากถึงร้อยละ 52.6 (41 ราย) (แผนภูมิที่ 5.1 (7))

แผนภูมิที่ 5.1 (7) ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบ
ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



N = 78

5.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.

จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนกลาง

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร สค.ส่วนกลาง ปรากฏว่า ปัจจัยที่จะทำให้งานโครงการ/กิจกรรมของ สค. บรรลุผลสำเร็จได้ มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทการสนับสนุนของ สค.

- ควรพิจารณาทบทวนการปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยปรับปรุงกฎกระทรวง ฉบับใหม่
- ควรปรับปรุงกฎระเบียบให้รองรับและเอื้อต่อการทำงานให้มากขึ้น
- ควรคิดและออกแบบโครงการใหม่ ให้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์จริง ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้เหลือเฉพาะกระบวนการ/ขั้นตอนที่สร้างคุณค่าเท่านั้น
- ควรสนับสนุนงบประมาณให้ตรงกับสถานการณ์ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ด้วย

2. บทบาทการสนับสนุนของจังหวัด

- พมจ. ให้ความสำคัญ และมอบหมายข้าราชการรับผิดชอบงาน สค. เป็นหลักอย่างน้อย 1 คน
- ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ อปท. ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

- ต้องส่งเสริมให้มีความมั่นคงในอาชีพการงาน (จากตำแหน่งจ้างเหมา เป็นพนักงานราชการ) เพื่อไม่ให้เกิดการย้ายหรือลาออกบ่อย เพราะงาน สค. ใช้ทักษะหลายเรื่อง ต้องเก่ง จึงจะสามารถทำได้ดี
- การมีอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงาน/การปฏิบัติหน้าที่ และลดกระบวนการ/ขั้นตอนธุรการที่ไม่จำเป็นลง เพื่อลดภาระให้กับคนทำงาน

4. สื่อสนับสนุน

- สนับสนุนองค์ความรู้ และสื่อองค์ความรู้ในทุกประเด็นงานของ สค. ให้กับจังหวัด
- สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ ต่อเนื่อง
- สนับสนุนชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ตามที่จังหวัดต้องการ ได้แก่ สแตนดี้ (Standee), มาสคอต (Mascot), และแบคดรอป (Backdrop) ฯลฯ

5. เทคโนโลยีและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

- ควรจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการรายงานผลที่เป็นระบบ และใช้งานง่าย เพื่อลดภาระการขอรายงานซ้ำซ้อน
- มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน โปรแกรมลิขสิทธิ์ และห้องอัดเสียง ฯลฯ

5.3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค.ส่วนกลาง

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร สค. พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. มีปัญหาและมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม สค. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 5.3 สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ขับเคลื่อนงาน โดย สค.ส่วนกลาง

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ก. ด้านบริบท(เนื้อหา)โครงการ	
- นโยบาย การออกแบบโครงการ/กิจกรรม และแนวทางการดำเนินงานขาดความชัดเจน - การดำเนินงานของ สค. ขาดความชัดเจน - การเปลี่ยนผู้บริหาร อาจทำให้นโยบายไม่สอดคล้องกับแผนที่กำหนด	- สค. ควรพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง ปี 2559) โดยควรนำโครงสร้างเดิม (กฎกระทรวง ปี 2545) มาเป็นฐานในการปรับเล็กน้อย เนื่องจากโครงสร้างเดิมถูกร่างจากผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะที่โครงสร้างใหม่ถูกร่างจากบุคลากร สค. ที่อาจไม่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของ สค. และไม่มีทักษะทางวิชาการมากเท่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยปรับปรุงกฎกระทรวง ฉบับใหม่ - กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติการกิจ และถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน - คิดและออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่ (กฎกระทรวง 20 : 80) เลือกทำเฉพาะโครงการที่สร้างคุณค่าและเกิดประโยชน์จริงเท่านั้น
ข. ด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน (จาก สค.ส่วนกลาง)	
1. การบริหาร - มีปัญหาธรรมาภิบาลและภาวะผู้นำผู้บริหาร - มีระบบอุปถัมภ์ แบ่งพรรคพวกสูง - มีความพยายามสร้างความแตกแยก/แบ่งพรรคพวก - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรน้อย - การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่สะท้อนให้เห็นความแตกต่างของบุคลากรที่ทำงานเพียงตอบผลผลิตหรือสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์/ระบบประเมินไม่ได้คำนึงถึงความยากของงาน 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาไม่โปร่งใส - บุคลากรเปลี่ยนแปลงบ่อย (ย้าย โอน ลาออก เกษียณอายุราชการ) - บุคลากรส่วนใหญ่จบไม่ตรงสายงาน/มีทักษะเฉพาะ	- ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานและบริหารคนแบบมีอาชีพ - ลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย - เป็นผู้นำการบูรณาการภายใน สค. ให้ได้ - กำกับหน่วยงานให้มีการดำเนินงานภายใต้กฎหมายและระเบียบของทางราชการ - ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร - ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงให้มีการถ่ายทอดงานอย่างเหมาะสม - ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - วิเคราะห์ภารกิจและจัดสรรบุคลากรให้ตรงกลุ่ม/ตรงงาน ทั้งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ทางที่จำเป็นน้อย หรือมีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา/ประสบการณ์ตรงสายงาน/ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นน้อย - การวางแผนไม่ตรงงาน (วุฒิการศึกษา/ประสบการณ์) - ตำแหน่งช่วยราชการไม่มีคนทดแทน - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรน้อย	- คัดเลือก/จัดสรรบุคลากรใหม่ให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ (ตามทฤษฎี HR) - เปิดรับข้าราชการใหม่ จากนักเรียนทุนที่มีวุฒิการศึกษาตรงสายงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยไม่ต้องสอบภาค ก. พร้อมสนับสนุนให้เติบโตเป็นผู้บริหาร - เน้นคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ที่จำเป็นต่อหน่วยงาน พร้อมจัดวางบุคลากรให้ตรงสายงาน ซึ่ง สค. ต้องการหลากหลายสาขา ได้แก่ - การวิเคราะห์นโยบายและแผน - ทักษะการทำงานเชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ - รัฐประศาสนศาสตร์ / บริหารรัฐกิจ - Gender - การวิจัยทางสังคมศาสตร์ - ทักษะการทำงานวิชาการ - เทคโนโลยีสารสนเทศ - ภาษาต่างประเทศ/วิเทศสัมพันธ์/ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ - สถิติศาสตร์ / สถิติประยุกต์ - จิตวิทยา / จิตวิทยาสังคม - สังคมสงเคราะห์ - พัฒนาสังคม / พัฒนาชุมชน - นิเทศศาสตร์ ฯลฯ - การหมุนเวียนบุคลากรตามความเหมาะสม (ตรงสายงานและตามความสมัครใจ) - ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานที่ตอบสนองผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์มากขึ้น - ส่งเสริม/สนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้อบรมตามความจำเป็น/ต้องการ
3. งบประมาณ - งบประมาณจำกัด/บางโครงการไม่เพียงพอ - การจัดสรรงบล่าช้า (2567) ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผน - งบในการพัฒนาบุคลากรน้อย	- สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการ/จำเป็น - ถ้าไม่มีข้อสั่งการอื่นจากรัฐบาล สค. ควรจัดสรรงบประมาณตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ หรือโอนจัดสรรให้ตรงตามไตรมาสที่จัดกิจกรรม
4. เทคโนโลยี และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน - มีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานน้อย - ไม่มีฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นใคร และอยู่ที่ไหน - ระบบเทคโนโลยีไม่สนับสนุนการปฏิบัติงานเท่าที่ควร - อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน โปรแกรมลิขสิทธิ์ ห้องอัดเสียง ฯลฯ มีไม่เพียงพอ/ไม่ทันสมัย/ชำรุด/ไม่ครอบคลุม	- จัดทำระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์/ความต้องการใช้งาน เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบรายงานผล ระบบประเมินผล พัฒนาเว็บไซต์ ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน พัฒนาโปรแกรม ฯลฯ - จัดสรรวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เพียงพอ (คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โปรแกรมลิขสิทธิ์ ฯลฯ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงาน/ไม่มี (บางโปรแกรมต้องจ่ายเงินเอง) - จ้างบริษัท ใช้งบประมาณสูง และเมื่อหมดสัญญา มักมีปัญหาเรื่องการดูแลระบบ ทำให้ระบบที่พัฒนาขึ้นไม่มีความยั่งยืน 5. อาคารสำนักงาน/บรรยากาศ - อาคารสำนักงานเป็นกระจก แต่ติดมู่ลี่ทั้งอาคาร ทำให้บดบังทัศนียภาพ และทำให้สิ้นเปลืองพลังงาน - อาคารใหม่มีรอยร้าว/น้ำรั่วตั้งแต่สร้างเสร็จใหม่ ๆ หลายแห่ง	- ควรรับผู้มีวุฒิการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น - อาคารสำนักงานเป็นกระจก ควรติดฟิล์มกรองแสง (เอามู่ลี่ออก) เพื่อไม่ให้บดบังทัศนียภาพ และเพื่อลดการสิ้นเปลืองพลังงาน (แอร์ หลอดไฟ) - พม. และ สค. ควรซ่อมแซมรอยร้าว/น้ำรั่ว เพื่อไม่ให้เป็นอันตรายกับโครงสร้างตึก ที่อาจเป็นสนิมเพราะมีรอยร้าวและน้ำรั่วซึม
ค. ด้านกระบวนการดำเนินงาน	
1. กระบวนการทำงาน - การขออนุมัติ - การเคลียร์เงิน - ลำช้า/แก้ไขบ่อย - กระบวนการ/ขั้นตอนมาก และธุรการล่าช้า (การเสนอเรื่องช้า ไม่ทันเวลา) - แนวปฏิบัติ/คู่มือการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน/แนวทางขัดแย้งกัน - มีความพยายามสร้างสถานการณ์เพื่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร - องค์กรมีปัญหาภายใน ทำให้การขับเคลื่อนงานไม่มีประสิทธิภาพ - พี่ไม่มีการถ่ายทอดงาน ไม่มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน 2. กฎระเบียบของทางราชการ - กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการทำงาน/เข้มงวด/งานด่วนทำไม่ทัน - ไม่สนับสนุนงานที่ต้อง Creative - สร้างภาระ/ปัญหาให้กับการทำงาน - ไม่ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม	- ใช้กฎพาราโต (20 : 80) โดยเลือกทำเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ หรือสร้างคุณค่าจริงเท่านั้น - ลดกระบวนการธุรการ-เอกสาร และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น - จัดทำแนวปฏิบัติ/แนวทาง/คู่มือใหม่ให้ชัดเจน และยกเลิกเล่มเดิมทั้งหมด เพื่อไม่ให้มีความขัดแย้งกัน - ต้องดำเนินงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบของทางราชการ โดยไม่เพิ่มเงื่อนไขมากกว่าระเบียบปกติ - กฎ/ระเบียบของ สค. ควรปรับปรุงให้ถูกต้องและเอื้อต่อการทำงาน ไม่สร้างภาระ และแก้ไขให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น ระเบียบเงินอุดหนุน สค. ฯลฯ
ง. ด้านการประเมินผลโครงการ	
- สค. ทำงานมาก แต่ได้ประโยชน์น้อย - โครงการ/กิจกรรมของ สค. ยังไม่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ได้ - สค. ยังทำงานไม่เกิดผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร	- ผู้บริหารทำหน้าที่ “นักบริหาร” โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริหารองค์กรให้มากขึ้น และนำข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้ และที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ขับเคลื่อนงานเฉพาะที่สร้างคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการเท่านั้น

5.4 ปัจจัยเกื้อหนุนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.

จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค ปรากฏว่า ปัจจัยเกื้อหนุนที่จะทำให้งานโครงการ/กิจกรรมของ สค. บรรลุผลสำเร็จได้ มีดังนี้

1. บทบาทการสนับสนุนของ สค.ส่วนกลาง

- การแต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่เข้าใจภารกิจ และพร้อมแก้ไขปัญหา**
- การกำกับดูแลศูนย์ฯ ให้บริหารงานอย่างโปร่งใส และทำตามระเบียบของทางราชการ**
- การถ่ายทอดนโยบายและแผน พร้อมสร้างความเข้าใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน
- การสร้างความชัดเจนในการทำงาน/ประสานงานในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันมีความซ้ำซ้อนในบางภารกิจ (สค.ส่วนกลาง สค.ส่วนภูมิภาค และ พมจ.)
- การสื่อสารองค์กร และถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง
- การแก้ไขกฎระเบียบของ สค. ที่สร้างปัญหา อุปสรรค และเงื่อนไขข้อติดขัดต่าง ๆ
- การกำหนดให้ทุกศูนย์ฯ สถานฯ ยึดระเบียบปฏิบัติเดียวกัน และหลักสูตรฝึกอบรมเดียวกัน ควรมีมาตรฐานเดียวกัน แต่ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถเปิดอบรมหลักสูตรที่แตกต่างกันได้
- ก่อนส่งงานลงพื้นที่ ควรชี้แจงและให้ความรู้กับพื้นที่อย่างชัดเจน และจัดสรรงบประมาณมาพร้อมกันด้วย
- การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เช่น งบจัดโครงการ/กิจกรรม มีเงินสวัสดิการลงพื้นที่จังหวัด เพิ่มค่าอาหารผู้รับให้เพียงพอ ฯลฯ
- การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ฯ สถานฯ ควรคุยให้เข้าใจและยอมรับก่อน
- การยุติโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์กับประชาชน หรือมีประโยชน์น้อย

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

- การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของศูนย์ฯ สถานฯ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- การมีนักกฎหมายอยู่ประจำศูนย์ฯ อย่างน้อย 1 คน
- การจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงาน
- การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น และมีการ upskill reskill อย่างเหมาะสม
- การหมุนเวียนบุคลากรทุก 3 ปี เพื่อเรียนรู้งานให้รอบด้าน
- การมีงบประมาณให้ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เอง (ไม่ต้องรอส่วนกลาง)

หมายเหตุ ** สถานฯ ไม่ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้

3. บทบาทการสนับสนุนของจังหวัด

- การทำงานอย่างใกล้ชิดกับ พมจ. ให้มากขึ้น เพื่อให้หนุนเสริมการทำงานกันได้ดี
- บูรณาการงานภายใน สค. ให้ได้ แล้วค่อยส่งงานลงพื้นที่ (โครงการมีกิจกรรมจำนวนมาก ไม่เกิดประโยชน์ และสร้างภาระให้กับคนทำงาน)

4. สื่อสนับสนุน

- การจัดทำองค์ความรู้ และสื่อองค์ความรู้ตามภารกิจอย่างชัดเจน พร้อมถ่ายทอดให้ศูนย์ฯ สถานฯ เข้าใจให้ถูกต้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- การสนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ ต่อเนื่อง

5. เทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

- การได้รับสนับสนุนอุปกรณ์ที่เพียงพอกับบุคลากร/การปฏิบัติงาน และมีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมลิขสิทธิ์ สำหรับการตัดต่อวิดีโอ ออกแบบกราฟฟิก และการประมวลผลที่รวดเร็ว ฯลฯ
- การจัดทำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ทันทั่วถึง
- การมีระบบการรายงานผลที่ใช้งานง่าย ลดการรายงานซ้ำซ้อน และลดภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน
- การมีข้าราชการหรือพนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยตรง อย่างน้อย 5 คน รับผิดชอบงานของกลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ สค.

5.5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค

จากข้อคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร สค.ส่วนภูมิภาค ปรากฏว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม สค. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีดังนี้

ตารางที่ 5.5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากทัศนะของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. ส่วนภูมิภาค

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ก. ด้านบริบท(เนื้อหา)โครงการ	
- สค.ส่วนกลาง - ขาดการถ่ายทอดแผน ตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ - ขาดการสื่อสาร ประสาน พูดคุยกับศูนย์ฯ สถานฯ - ขาดความชัดเจน/เปลี่ยนแปลงแนวการทำงานบ่อย - ขาดการบูรณาการภายใน สค. ที่ดี - สค.ส่วนกลางกำหนดงาน หรือตัวชี้วัด โดยไม่มีการคุยกับศูนย์ฯ สถานฯ ก่อน - โครงการ/กิจกรรมของ สค.ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาคไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานซ้ำซ้อน - ไม่มีการสื่อสารถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ชัดเจน	- การแต่งตั้งผู้บริหาร (ผอ.ศูนย์ฯ สถานฯ) ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเป็นนักบริหาร - สค.ส่วนกลาง ควรประสาน และสื่อสารพูดคุยกับศูนย์ฯ สถานฯ ทั้งก่อน-ระหว่าง-หลังการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - บูรณาการงานภายใน สค.ส่วนกลาง แล้วค่อยส่งงานลงพื้นที่ - การคิดออกแบบงาน ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งศูนย์ฯ สถานฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ทำให้การทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	- ถ่ายทอดแผน และตัวชี้วัดให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้เข้าใจ เพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน - งานศูนย์ฯ สถานฯ ควรคุยก่อน เช่น มาตรฐาน ตัวชี้วัด - มีแนวปฏิบัติ/คู่มือ/แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (เช่น งานครอบครัว สตรี Gender คำประเวณี กฎหมาย สค. ฯลฯ) - กำหนดระยะเวลาทำงานอย่างเหมาะสม
ข. ด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน (จาก สค.ส่วนกลาง)	
1. กฎหมาย - กฎระเบียบของ สค. ไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง มีการปรับเปลี่ยนบ่อย และเงื่อนไขทำให้การทำงานติดขัด สร้างอุปสรรคปัญหาในการทำงาน เช่น 1) เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มอาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเข้มแข็ง แต่จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือให้ผู้ประสบภัย เหมือนผู้ประสบปัญหาทั่วไป และมีปัญหาการกำหนดระยะเวลาการรวมกลุ่มมากเกินไปไม่เอื้อต่อการทำงาน ต้องใช้แบบขอรับความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม และต้องนำเรื่องเข้าคณะกรรมการ One Home ของจังหวัด 2) เงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี วัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเข้มแข็งและพัฒนาอาชีพ แต่จ่ายเงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี วิธีการจ่ายเงินช่วยเหลือ เหมือนผู้ประสบปัญหาทางสังคมทั่วไป ต้องใช้ต้องใช้แบบขอรับความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม และต้องนำเรื่องเข้าคณะกรรมการ One Home ของจังหวัด 3) ระเบียบเรื่องค่าอาหารของผู้รับล้าสมัย และค่าอาหาร และจำนวนไม่เพียงพอ 4) ศูนย์ฯ สถานฯ ใช้ระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน	- กฎหมาย/ระเบียบของทางราชการปกติต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง - กฎระเบียบของ สค. ควรปรับปรุงให้ถูกต้องและสอดคล้องกับการทำงานจริง - แก้ไขการกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติให้เหลือที่จำเป็น ไม่เพิ่มจากระเบียบปกติ เพื่อให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น
2. เทคโนโลยี อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน - ระบบฐานข้อมูลฯ ของศูนย์ฯ สถานฯ จัดเก็บแตกต่างกัน ไม่มีความเชื่อมโยงกันทั้งภายในภายนอก สค. - ข้อมูลซ้ำซ้อน เปลี่ยนระบบหลายรอบ ต้องคอยใหม่สร้างภาระให้กับคนทำงาน - ระบบเทคโนโลยีไม่รองรับการปฏิบัติงาน และมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการข้อมูล - ไม่มีหน่วย Center ของ สค.ส่วนกลาง ทำให้ขอข้อมูลจากทุกกอง/ทุกกลุ่ม เป็นภาระให้กับคนทำงาน - คอมพิวเตอร์เก่า ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เช่น หน่วยความจำต่ำ เก้าไม่ทันสมัย ช้า รุด - Printer Note Book เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกน ไม่เพียงพอ	- เชื่อมระบบฐานข้อมูลให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน (ศูนย์ฯ และสถานฯ ทั้ง 12 แห่ง) - ให้ความรู้เกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลใหม่ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่รองรับการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการ/ความจำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มีระบบบริหารจัดการข้อมูลที่ดี - สนับสนุนอุปกรณ์ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ ตรงกับความต้องการ/รองรับการปฏิบัติงานจริงของพื้นที่

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- ไม่มีคอมพิวเตอร์หน่วยความจำสูง และโปรแกรมพลีเมียมลิชสิทธิ์ถูกกฎหมาย เพื่อการตัดต่อวิดีโอกราฟฟิก คีย์ข้อมูลจำนวนมากและการประมวลผล	
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - มีการย้าย โอน ลาออก และเกษียณอายุราชการสูง - บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน/ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่/ปริมาณงานมาก - บุคลากรไม่มีความรู้และทักษะตรงสายงาน - บุคลากรไม่ได้ฝึกอบรมอัทรากำลัง/ มีการจัดสรรบุคลากรแทนตำแหน่งว่างล่าช้า - บุคลากรไปช่วยราชการ แต่ไม่มีคนทดแทน - ไม่มีการหมุนเวียนบุคลากรอย่างเหมาะสม - ไม่เปิดให้ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	- ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ - จัดสรรบุคลากรให้ตรงงาน/เหมาะสม
4. งบประมาณ - ไม่มีงบประมาณสนับสนุนก่อนส่งงานลงพื้นที่ - งบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมไม่เพียงพอ - ไม่มีสวัสดิการลงพื้นที่ ระยะทางไกลจะลำบาก - ค่าอาหารผู้รับน้อยเกินไป - การโอนงบประมาณล่าช้า	- สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ และเร็วทันตามแผน - เพิ่มค่าอาหารผู้รับ - เพิ่มสวัสดิการ/ค่าบริหารจัดการในการลงพื้นที่ - จัดสรรเงินอุดหนุนตามจำนวนกลุ่มเปราะบางจริง
ค. ด้านกระบวนการดำเนินงาน	
1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ฯ/สถานฯ - ผู้บริหารไม่เข้าใจภารกิจ (บางแห่ง) - เมื่อมีปัญหาผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขได้/ไม่พร้อมแก้ไขปัญหา (บางแห่ง) - ไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ	- ควรแต่งตั้งผู้ที่เข้าใจภารกิจ และสามารถแก้ไขปัญหาในภาวะวิกฤติได้ - ควรมีตำแหน่งผู้ช่วย ผอ.ศูนย์ฯ
2. การบริหารภายในศูนย์ฯ สถานฯ - การบริหารงานไม่โปร่งใส - ระเบียบปฏิบัติไม่ชัดเจน/ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง (ทำให้การทำงานติดขัด)	- ปรับปรุงการบริหาร วางคนให้ตรงงาน/เหมาะสม - กำกับดูแลการบริหารงานให้โปร่งใส - พุดคุยสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย - แก้ไขระเบียบของ สค. ให้ถูกต้องตามสถานการณ์จริง
ง. ด้านการประเมินผลโครงการ	
- จัดงานไปแล้วทั้ง ไม่ติดตาม - งานไม่ตอบโจทย์ มีประโยชน์น้อย หรือไม่ประโยชน์	- ควรใช้ AAR หรือเครื่องมืออื่น ๆ ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง - โครงการที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนน้อย หรือไม่เกิดประโยชน์ควรตัดทิ้ง - ทำงานให้ตอบโจทย์ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง - ทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หรือเกิดประโยชน์กับประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ 6 รายงานผลการศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาค โดย ผู้ประเมิน

จากผลการศึกษาในบทที่ 5 และการวิเคราะห์เนื้อหาจากรายงานผลการดำเนินงานของ สค. ทั้งส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค (ตามแบบรายงาน กยผ.01) ประจำปีงบประมาณ 2567 สามารถวิเคราะห์ได้ข้อสรุปว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาค สามารถทำงานบรรลุผลผลิต (Output) คือ บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการจัดกิจกรรมและการเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จเป็นอย่างดี แต่อาจมีบ้างที่มีการดำเนินกิจกรรมตามที่ขออนุมัติหลักการได้ไม่ครบถ้วน หรือ อาจมีการดำเนินงานแต่ไม่ได้รายงานผล ทั้งนี้ สค. สามารถทำงานบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ โครงการ/กิจกรรมมีคุณค่าและประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมาย หรือเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบ้างแต่ไม่มากนัก จึงยังไม่สามารถก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Results) ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังข้อมูลสรุปรายงานผลการดำเนินงานของ สค. (แบบรายงาน กยผ. 01) ซึ่งปรากฏชัดว่า ทุกโครงการมีกิจกรรมเป็นจำนวนมากที่ล้วนส่งผลในวงจำกัด และส่วนใหญ่สามารถทำงานเชิงผลผลิตที่ตอบได้เพียงมีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จเท่านั้น อีกทั้งการดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ยังไม่สามารถแสดงหรือรายงานให้เห็นความเชื่อมโยงว่าจะทำให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Results) ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลในวงกว้าง หรือในระดับชาติ หรือเกิดคุณค่าและประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไรและเมื่อใด ดังสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ทั้ง สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 สรุปการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567

6.1 กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่ (45,300 คน/130 องค์กรเครือข่าย)	
1	โครงการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพพลไกด้านครอบครัว (วงเงิน 21,276,500 บ.) แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรมหลัก : เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่	
	กิจกรรมที่ 1 การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวสู่การปฏิบัติ	
	กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติ - จัดทำคู่มือแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวให้ พมจ. 76จ. ครั้งที่ 1 (10,841.24 บ.) - จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานด้านครอบครัว 3 พ.ย.66 ณ สค. ผ่าน Zoom (0 บ.) - จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานของ สค. ส่ง พมจ. 76 จ. ครั้งที่ 2 (12,557.52 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับครอบครัวในชุมชน (จัดประชุมผู้แทนชุมชน 5 ชุมชน กทม. ซึ่งเป็นชุมชนที่ พอช.ดูแล) 17 มี.ค.67 ณ ศูนย์พัฒนาเด็กดวงแข มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก เขตปทุมวัน กทม. 40 คน (33,700 บ.) - จัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของ สค. ให้ พมจ. ผ่าน Zoom 23 เม.ย. 67 ณ สค. 160 คน โดยมี ปพม. เป็น ปร. (0 บ.) โดยงาน กสค. ชี้แจงเกี่ยวกับกิจกรรมค่ายครอบครัว กิจกรรมวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว การขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว (ศูนย์ฯ/สถานฯ) เงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสตรีและครอบครัว การสนับสนุนงบบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. เพื่อยกระดับ ศพค. ให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม (76 จ.) สนับสนุนงบประมาณในการจ้างเหมาบริการจนท.ศปก.76 จ. สนับสนุนค่าตอบแทนให้ พนง.จนท. 76 จ. สำหรับงาน กสพ. ชี้แจงเกี่ยวกับเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี การจัดตั้งและขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality Center) งาน Climate Change งาน SDGs - จัดอบรมสนับสนุนการสร้างพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับครอบครัวทุกช่วงวัยในชุมชน โดยจัดอบรมผู้แทนชุมชนใน 5 ชุมชนนำร่อง จ.นครนายก 3-4 ส.ค.67 ณ จ.นครนายก (278,277.71 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการดำเนินงานส่งเสริมสถาบันครอบครัวทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเด็น/มิติส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว และการส่งเสริมการทำบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ซึ่ง สค. เป็นหลักในการขับเคลื่อนงานของประเทศ - ปัจจุบัน รายงานสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวไทยได้รับการยอมรับจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และ พมจ.มีการรายงานฯ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด (พวจ.) เป็นประจำทุกปี ซึ่งถือเป็นผลงานสำคัญของ กสค. อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็งความจริงเป็นดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวหรือไม่ - สค. มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของ สค. เป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตาม มีการสะท้อนข้อมูลว่า การชี้แจงของ สค. ยังไม่ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานบ่อยครั้ง กระบวนการและขั้นตอนการทำงานของ สค. ค่อนข้างยุ่งยาก และขาดการบูรณาการภายใน สค. <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสค. ควรคิดออกแบบงานใหม่ โดยเชิญนักคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หน่วยงานภาครัฐ NGOs พมจ. อปท. เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการติดตามประเมินผล - กสค. ควรบูรณาการงานครอบครัวให้เป็นโครงการใหญ่ และให้งบประมาณ พมจ. ไปทั้งก่อน โดยกำหนดให้ พมจ.ทุกจังหวัด ดำเนินการตามประเด็นที่ สค. ต้องการขับเคลื่อนในแต่ละปี ซึ่งจะสร้างพลังการขับเคลื่อนทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยคู่มือแนวทางการดำเนินงานต้องชัดเจน (และไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย) มีองค์ความรู้สนับสนุน และมีการติดตามรายงานผลอย่างเป็นระบบ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
		ในขณะเดียวกัน หาก พมจ. ต้องการขับเคลื่อนภารกิจด้านครอบครัวตามบริบทของพื้นที่ นอกเหนือจากที่ สค. กำหนด ก็ควรมีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม - สค. และ พมจ. ควรหารือเพื่อหาแนวทางลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ สค. ไม่ควรกำหนดระเบียบที่เข้มงวดมากกว่าระเบียบของราชการปกติทั่วไป - สค. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานเป็นเรื่องที่ดี แต่ผู้ชี้แจงควรเป็นบุคคลที่เข้าใจงาน ในภารกิจของตนเองและภารกิจในภาพรวมของ สค. และมีทักษะในการสื่อสารให้ความรู้ดี เพื่อให้การชี้แจงชัดเจน ที่สำคัญ ต้องสามารถตอบข้อสงสัยผู้เข้าร่วมประชุมได้ กรณีมีข้อซักถามในห้องประชุม - ควรปรับใช้คำว่า “มาตรฐาน” เป็นคำว่า “ดัชนี” และควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม
	กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครกในวัยรุ่น - ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครกในวันรุ่นในพื้นที่ต้นแบบ (เดินทางไปราชการ จ.นครปฐม และ ระยอง / จัดประชุมกลไกพื้นที่นำร่อง จ.นครปฐม / จัดกิจกรรมที่นิคมกระเสียวฯ จ.สุพรรณบุรี) (193,950 บ.)² - ผลิตสื่อให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการตั้งครกของ สสส. (410,000 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - การขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครกในวัยรุ่นยังเกิดผลอยู่ในวงจำกัด และยังไม่เห็นชัดเจนว่าจะขับเคลื่อนอย่างไรให้เกิดผลในวงกว้าง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดทำ “คู่มือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครกในวัยรุ่น” และจัดทำเป็น “สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ” พร้อมมีหนังสือขอความร่วมมือเผยแพร่ในวงกว้างไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เช่น - กระทรวงศึกษาธิการ : โดยขอความร่วมมือให้เผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ไปยังสถานศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้อาจารย์แนะแนว หรืออาจารย์ประจำชั้นให้ความรู้นักเรียน/นักศึกษาในกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา และในโอกาสเทศกาลสำคัญ - กระทรวงสาธารณสุข : โดยขอความร่วมมือเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับ อสม. เพื่อให้มีความรู้แนะนำครอบครัวที่มีเด็ก/เยาวชน รวมทั้งช่วยแชร์สื่อทางกลุ่มไลน์ให้กับประชาชนในพื้นที่ - พมจ. : โดยขอความร่วมมือเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภาครัฐ อปท. และเครือข่ายภายในจังหวัด เพื่อให้มีความรู้แนะนำครอบครัวที่มีเด็ก/เยาวชนในพื้นที่ รวมทั้งให้ช่วยแชร์สื่อให้ความรู้ - หน่วยงานภายใน พม. : โดยขอความร่วมมือเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้แนะนำครอบครัวที่มีเด็ก/เยาวชนในพื้นที่ รวมทั้งช่วยแชร์สื่อให้ความรู้ เช่น ดย. (สภาเด็กและเยาวชน) พส. (อพม.) ฯลฯ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
		5. NGOs : โดยขอความร่วมมือเผยแพร่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับเครือข่ายและประชาชนทั่วไป
	กิจกรรมย่อยที่ 1.3 สมาชิกครอบครัว (3,333,000 บ.) 1. สนับสนุน งบม. พมจ. จัดสมาชิกครอบครัวระดับจังหวัดทั้ง 76 จ. (วงเงิน 2,056,200 บ.) 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายการเสริมพลังวัยทำงาน : ตั้งตัวได้ และพร้อมที่จะสูงอายอย่างมีคุณภาพในอนาคต เพื่อนำข้อสรุปที่ได้เข้าสู่เวทีสมาชิกครอบครัวระดับชาติ ประจำปี 2567 ดังนี้ “การเสริมพลังวัยทำงาน สร้างระบบการดูแลครอบครัวอย่างมีคุณภาพ” ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการมีงานทำ และยกระดับรายได้เพื่อครอบครัว (Reskill/Upskill) 2) การสร้างหลักประกันเพื่ออนาคตของครอบครัว 3) การพัฒนาสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว 4) การส่งเสริมมาตรการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว 29 พ.ค.67 ณ โรงแรม กทม. 86 คน (100,253.04 บ.) 3. จัดสมาชิกครอบครัวระดับชาติ ประจำปี กทม. 1 ครั้ง 1 – 3 ก.ค.67 ณ โรงแรม กทม. 359 คน (738,980.60 บ.) และโอนเงินค่าพาหนะให้ พมจ.มางานสมาชิก (354,340 บ.) สารสำคัญ ที่ประชุมมีข้อเสนอเชิงนโยบายการเสริมพลังวัยทำงานกับระบบการดูแลครอบครัว 5 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมการมีงานทำ พัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ยกระดับรายได้เพื่อครอบครัว 2) เพิ่มโอกาสของครอบครัวให้เข้าถึงแหล่งทุนและเสริมพลังวัยทำงาน 3) การสร้างหลักประกันเพื่ออนาคตของครอบครัว 4) สร้างสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว 5) ส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ทั้งนี้ ปพม. มีแนวคิดส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ย้ายไปปฏิบัติงานยังภูมิลำเนาของตน เพื่อได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว ซึ่งจะหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครอบครัวเข้มแข็งต่อไป	<u>ข้อสังเกต</u> 1. สค. ให้การสนับสนุน งบม. พมจ. จัดสมาชิกครอบครัวในระดับจังหวัดเป็นประจำทุกปี 2. กสค. มีการจัดสมาชิกครอบครัวในระดับชาติทุกปี 3. ข้อเสนอจากสมาชิกครอบครัว สะท้อนความต้องการของเกือบทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามข้อเสนอฯ ยังไม่ปรากฏผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสค. ควรจัดทำสื่อเผยแพร่ทางสาธารณะ เพื่อประชาสัมพันธ์ประเด็นที่ต้องการขับเคลื่อนในแต่ละปี ซึ่งในเรื่องนี้ควรจ้างบริษัทมืออาชีพ จัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ และ กสค. ควรมีหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่ทำ CSR และ NGOs ช่วยเผยแพร่ เนื่องจากเป็นวิธีการทำงานที่ใช้งบประมาณไม่มากนัก แต่ผลที่ได้คุ้มค่า ทั้งนี้ เพื่อให้ กสค. สามารถทำงานภายใต้ข้อจำกัดของการมีงบประมาณและบุคลากรน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	กิจกรรมย่อยที่ 1.4 การขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด (76 จ.) และ กทม. 1. สนับสนุน งบม. พมจ. 76 จ. / กทม. (วงเงิน 3,085,600 บ.) 2. การประชุม คกก. และอนุ กก. ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานระดับชาติ - จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนมติสมาชิกครอบครัว ครั้งที่ 2/66 22 ธ.ค.66 ณ สค. 7 หน่วยงาน 23 คน (6,775 บ.) สารสำคัญ คือ มิติตเห็นชอบ 1) ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนมติสมาชิก 2) ขอความร่วมมือหน่วยงานหลักและสนับสนุนดำเนินการตามข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนมติสมาชิกฯ ปี 65 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 66 - 68) 3) ติดตามการรายงานผลการดำเนินการภายใต้มติสมาชิกฯ 4) ให้เสนอผลการขับเคลื่อนต่อ กยค. - จัดประชุม คกก. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว (กสค.) ครั้งที่ 1/67 27 มี.ค.67 ณ สค. 25 คน (21,868.14 บ.) สารสำคัญ คือ 1) มิติตเห็นชอบการปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด ในองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ 2) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการเสริมพลังวัยทำงาน : ตั้งตัวได้ สร้างและดูแลครอบครัวได้ และพร้อมที่จะสูงอายอย่างมีคุณภาพในอนาคต และให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำข้อมูลและดำเนินการในการจัดทำข้อเสนอมาตรการวันลาฉุกเฉินเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัว (โดยไม่ต้องขออนุมัติล่วงหน้า) ครั้งที่ 2/67 25 ก.ค.67 ณ สค. 27 คน (23,118.14 บ.) ที่ประชุมมีมติสำคัญ ดังนี้ ก) มิติตเห็นชอบข้อเสนอมติสมาชิกฯ ปี 67 ซึ่งมีข้อเสนอเชิงนโยบายการเสริมพลังวัยทำงานกับระบบการดูแลครอบครัว 5 ประเด็น 19 ข้อเสนอ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการมีงาน	<u>ข้อสังเกต</u> 1. สค. ให้การสนับสนุน งบม. พมจ. 76 จ. เป็นประจำทุกปี 2. กลุ่ม กยค. กสค. มีการกิจเร่งด่วน ตามนโยบายผู้บริหารเป็นจำนวนมาก ขณะที่มิจำนวนบุคลากรจำกัด ทำให้การขับเคลื่อนงานผ่านกลไกคณะกรรมการระดับชาติยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานผ่านกลไกคณะกรรมการระดับชาติมากขึ้น - กลุ่ม กยค. กสค. ควรมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ เพื่อจัดทำวาระการประชุมและรายงานการประชุม ร้อยละ 50 และมีบุคลากรที่มีทักษะในการบริหารจัดการประชุมแบบมืออาชีพ ร้อยละ 50 เนื่องจากงานของกลุ่มนี้มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายในระดับชาติให้ประสบความสำเร็จ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	ทำ พัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ยกระดับรายได้เพื่อครอบครัว 2) เพิ่มโอกาสของครอบครัวให้เข้าถึงแหล่งทุน และเสริมพลังวัยทำงาน 3) การสร้างหลักประกันเพื่ออนาคตของครอบครัว 4) สร้างสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว และ 5) ส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (มาตรการวันลาฉุกเฉินเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัว (โดยไม่ขออนุมัติล่วงหน้า) เปลี่ยนชื่อเป็น "สนับสนุนมาตรการวันลาเพื่อครอบครัว (โดยไม่ต้องขออนุมัติล่วงหน้า)) ทำให้มีแนวทางขับเคลื่อนงานที่เป็นรูปธรรม ข) ให้มีการติดตามการขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการเสริมพลังวัยทำงาน : ตั้งตัวได้ สร้างและดูแลครอบครัวได้ และพร้อมที่จะสูงอายอย่างมีคุณภาพในอนาคต ค) โครงการระบบสารสนเทศด้านครอบครัวขนาดใหญ่ (Family Big Data) ปี 2567 ให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านครอบครัวขนาดใหญ่ (Family Big Data) และเห็นชอบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้มีการจัดตั้ง คทง. ในการขับเคลื่อนการเชื่อมโยงข้อมูลในแต่ละประเด็น พร้อมนำเข้าคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว (คก.กสค.) ทราบ ก่อนออกแบบระบบการเชื่อมโยงข้อมูลต้นทางกับหน่วยงานรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน - จัดประชุมคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 2566-2570 ครั้งที่ 1/67 22 ส.ค.67 ณ สค. 34 คน (22,794 บ.) สารสำคัญ คือ ให้มีการติดตามผลฯ ปี 66 เพิ่มเติม และติดตามผลฯ ปี 67, ประสานสภาพัฒนา ในรายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการฯ ปี 66 – 70 เพื่อจะได้มีข้อมูลเสนอ กยค. ต่อไป 3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการดำเนินงานด้านครอบครัวในพื้นที่ 25-27 ส.ค.67 ณ โรงแรม กทม. โดยเชิญ พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯ นิคม ศปก.ด. รวม 200 คน (828,100 บ.)	3. กสค. มีการจัดประชุมฯ ถอดบทเรียน เพื่อเชิญหน่วยงานในพื้นที่สะท้อนสภาพการทำงาน และปัญหา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยใช้ ปม.สูงกว่า 8 แสนบาท <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. มีการถอดบทเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในพื้นที่มาโดยตลอด โดยปัญหาและความต้องการของพื้นที่ส่วนใหญ่ก็ยังคงเหมือนเดิมและยังไม่ได้รับการแก้ไข ดังนั้น หากจะมีการจัดประชุม ถอดบทเรียนครั้งต่อไปที่ ควรมีความก้าวหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและ/หรือตอบสนองต่อความต้องการที่พื้นที่สะท้อนมานานกว่า 10 ปี ให้ได้อย่างน้อยในระดับหนึ่ง เพื่อนำเสนอที่ประชุม และระดมความคิดเห็นว่ามีเรื่องใดที่ต้องการเพิ่มเติมหรือมีเรื่องใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ การจัดประชุมถอดบทเรียนก็จะมีประโยชน์มากขึ้น
	กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานภาคีเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัว	
	กิจกรรมย่อยที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพกลไกการให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัว : Family Line - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพกลไกการให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัว : Family Line 72 คน โดยทีมวิทยากรจาก MU Friend มหาวิทยาลัยมหิดล (229,761.65 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - ระบบการให้คำปรึกษา “เพื่อนครอบครัว : Family Line” เป็นผลงานที่สำคัญของ สค. และ กสค. ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาระบบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การใช้งานระบบค่อนข้างมีปัญหาเรื่องความล่าช้า ทั้งที่เกิดจากระบบไม่สามารถรองรับข้อมูลขนาดใหญ่ และจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีน้อย ฯลฯ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
		<u>ข้อเสนอแนะ</u> - กยผ. และ กสศ. ควรขอความร่วมมือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DE) เพื่อขอใช้บริการระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC)¹ รองรับระบบเพื่อนครอบครัว และระบบอื่น ๆ ที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น - ระบบเพื่อนครอบครัว ถือเป็นอีกช่องทางที่สำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายของ สค. ได้ศึกษาหาความรู้ และสามารถเข้าถึงบริการขอคำแนะนำปรึกษา หรือขอความช่วยเหลือได้ ดังนั้นจึงควรได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - สค. ควรมีรางวัลเป็นค่าตอบแทนเล็กน้อย สำหรับผู้เชี่ยวชาญภายนอก เช่น ค่าโทรศัพท์รายเดือน² หนังสือรับรอง หรือประกาศนียบัตรรับรอง ฯลฯ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเพื่อให้สามารถนำไปเขียนเป็นผลงานได้ จะเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญ ที่จะทำให้ระบบเพื่อนครอบครัวมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้บริการมากขึ้น
	กิจกรรมย่อยที่ 2.2 สถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว (วงเงิน 331,000 บ.) - ค่าตอบแทนการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว กทม. (2,000 ครอบครัว 70,000 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. สนับสนุน งบประมาณให้ สนง.เขต ทั้ง 50 แห่ง - กสศ. สามารถรายงานสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวไทยได้เป็นประจำทุกปี ที่สำคัญผลการสำรวจสามารถวัดผลลัพธ์ในการส่งเสริมครอบครัวของ สค. ได้ชัดเจน - พมจ. ประเมินว่ากิจกรรมสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว เป็นโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลสำเร็จมากที่สุดของ สค. - พมจ. แนะนำว่าควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม เพื่อให้เป็นตัวแทนของจังหวัดได้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสศ. ควรนำผลการวิเคราะห์รายตัวชี้วัด มาวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัวเพิ่มเติม - กสศ. ควรมีนโยบาย มาตรการ และโครงการต่าง ๆ สำหรับส่งเสริมสถาบันครอบครัวในกรุงเทพฯ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยครอบครัวเข้มแข็งน้อยที่สุดในประเทศไทย รวมทั้งจังหวัดอื่น ๆ ที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 70.00 คะแนน มากขึ้น

¹ GDCC (Government Data Center and Cloud Service) เป็นระบบคลาวด์กลางภาครัฐที่ให้บริการโดยกระทรวง DE ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) และ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (CAT). มีเป้าหมายเพื่อเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของประเทศ ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จาก Big Data, Data Center, และ Cloud Computing ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริการ GDCC มุ่งเน้นรักษาความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลตามกฎหมาย.

² กสศ. อาจประสานขอความร่วมมือจาก AIS เพื่อขอรับการสนับสนุนเป็นค่าโทรศัพท์รายเดือนฟรี สำหรับผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งปัจจุบัน AIS ได้ให้ความร่วมมือกับ สค. อยู่แล้ว

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	กิจกรรมย่อยที่ 2.4 สร้างทัศนคติความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนเพื่อยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว 1) กิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว กทม. - จัดแถลงข่าวจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว โดยมี รมว.พม. ปพม. อสค. และศิลปินร่วมงาน 16 พ.ย.66 ณ พส.พม. กทม. 68 คน (0 บ.) - จัดกิจกรรมติดเข็มกลัดรณรงค์สันติภาพ นรม. และ ครม. 21 พ.ย. 67 ณ ทำเนียบรัฐบาล (0 บ.) - จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ภายใต้แนวคิด “รวมพลังหยุดความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว” (Unite for the Prevention of Violence against Women and Children) ณ สุพรรณบุรี 25 พ.ย.66 1,111 คน (550,716 บ.) 2) สนับสนุน งปม. จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ส่วนภูมิภาค - สนับสนุน งปม. พมจ. จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว 75 จ. (ไม่รวม จ.สุพรรณบุรี) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 10,254 คน (1,140,000 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค.มีการรณรงค์ยุติความรุนแรงฯ โดยจัดแถลงข่าว และจัดกิจกรรมติดรณรงค์บนเสื้อให้กับ นรม. และ ครม. ณ ทำเนียบรัฐบาล รวมทั้งจัดกิจกรรมใหญ่ ในเดือน พ.ย. เป็นประจำทุกปี <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสค. ควรจัดสรร งบประมาณ. จ้างนักแสดง นักร้อง หรือบุคคลมีชื่อเสียงที่มีภาพลักษณ์ดี เพื่อทำหน้าที่พรีเซนเตอร์ทุกปี (อาจเป็นคนเดิมหรือเปลี่ยนคนใหม่ก็ได้) - สค. ให้การสนับสนุน งปม. พมจ. จัดกิจกรรมรณรงค์ทุกจังหวัดทั่วประเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญของ สค. และกระทรวง พม. <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดทำสื่อรณรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ และชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ สนับสนุนการขับเคลื่อนงาน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (ศูนย์ฯ สถานฯ พมจ.) ทั่วประเทศทุกปี (เพื่อให้สามารถใช้งาน ได้ตลอดทั้งปี)
	กิจกรรมย่อยที่ 2.6 พัฒนาศักยภาพเครือข่าย - สนับสนุน งปม. พมจ. เพื่อขับเคลื่อนการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาคความรุนแรง ให้ สปก.ต.ต้นแบบ จำนวน 32 จังหวัด 48 พื้นที่ (600,000 บ.) - เสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติฯ ใน กทม. ระหว่าง 9-19 ก.ค. 67 ณ โรงแรม กทม. (869,516 บ.) - เสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม ม. 10 แห่ง พรบ. (48,600 บ.) - ทบทวนแนวทางแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในการขับเคลื่อนงานตาม พรบ. ร่วมกับหน่วยงาน MOU และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 3 ครั้ง	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. ให้การสนับสนุน งปม. พมจ. ขับเคลื่อนงาน สปก.ต. 32 จ. ที่มีความพร้อม - งานยุติความรุนแรงฯ มีการพัฒนาศักยภาพ สปก.ต. พนง.จนท. และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง - มีการทบทวนแนวทางแก้ไขปัญหาคความรุนแรงฯ ร่วมกับหน่วยงาน MOU - งาน สปก.ต. เข้าช้กับงาน ศพค. และหลายพื้นที่เป็นคณะทำงานชุดเดียวกัน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - การดำเนินงาน สปก.ต. ส่วนใหญ่ไม่เข้มแข็ง ขาดราก หลายจังหวัดมองว่างานมีความซ้ำซ้อนกับงาน ศพค. ดังนั้น สค. ควรใช้ ศพค. เป็นกลไกการขับเคลื่อน และควรยกเลิก สปก.ต. สำหรับ สปก.ต. ที่เข้มแข็งควรพัฒนาให้เป็น ศพค.ต้นแบบ (กสค. ควรบูรณาการงานภายใน สค. ให้ชัดเจน)
	กิจกรรมย่อยที่ 2.7 การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ให้แก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทหน้าที่ของ พมจ. ในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผ่าน Zoom วันที่ 13-14 มีนาคม 2567 32 คน (48,600 บ.) - จัดอบรมพนักงาน จนท. 21 – 22 ส.ค.67 (429,088.60 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการพัฒนา พมจ. พนง.จนท. และกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - การดำเนินงาน สปก.ต. ส่วนใหญ่ไม่เข้มแข็ง จึงควรยกเลิก ทั้งนี้ สำหรับ สปก.ต. ที่เข้มแข็ง ควรพัฒนาให้เป็น ศพค.ต้นแบบ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดอบรมกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน (102,510.57 บ.)	- ควรสนับสนุนองค์ความรู้ และ งบประมาณ. ในการพัฒนาศักยภาพ ทช.ศพค. พนง.จนท. และ อปท. ให้กับจังหวัดที่มีค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวน้อยกว่า 70.00 คะแนน เพิ่มเติม ซึ่งในปี 2567 มีอยู่ 17 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ นครราชสีมา ราชบุรี กาฬสินธุ์ ปราชินบุรี จันทบุรี เพชรบุรี สมุทรสาคร นราธิวาส นครพนม สมุทรสงคราม สุรินทร์ น่าน แม่ฮ่องสอน พัทลุง เลย พังงา ซึ่งจะทำให้ สค. และ พมจ. ทำงานอยู่บนฐานของข้อมูล และสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานตอบโจทย์ สามารถรายงานผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Results) ได้อย่างเป็นรูปธรรม
	กิจกรรมย่อยที่ 2.8 ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว 1. ส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อน สปก. - สนับสนุน งบม. พมจ. ดำเนินงาน สปก.จ. 76 จ. (1,021,000 บ.) 2. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สปก.จ. 24 - 27 มิ.ย.67 ณ กทม. 103 คน (609,738 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> 1. สค. ให้การสนับสนุน งบม. พมจ. 76 จ. ทุกปี 2. การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สปก.จ. มีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามหากบุคลากรยังคงเป็นตำแหน่งจ้างเหมา ที่มีการลาออก/เปลี่ยนแปลงบ่อย การจัดอบรมด้วยงบประมาณจำนวนมากเช่นนี้ อาจเกิดผลไม่คุ้มค่า หรือสูญเปล่าเมื่อบุคลากรเหล่านั้นลาออก <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดสรรอัตราค่าจ้าง จนท.สปก.จ. เป็นพนักงานราชการ จำนวนจังหวัดละ 1-2 คน (ตามขนาดจังหวัดหรือปริมาณสถานการณ์ปัญหา) โดยควรกำหนดให้มีวุฒิการศึกษาทางจิตวิทยา หรือสังคมสงเคราะห์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรง เนื่องจากปัญหาความรุนแรงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะทาง และทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ ต้องพิจารณา จนท. คนเดิมที่ทำงานดีมีคุณภาพและมีผลงานเชิงประจักษ์เท่านั้น (มิเช่นนั้น ก็อาจมีปัญหาระบบอุปถัมภ์และเส้นสายเช่นเดิมอีก)
	กิจกรรมย่อยที่ 2.10 สนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวฯ 1. จ้างเหมาบริการ จนท.ปฏิบัติงานตามกฎหมายฯ สค. ส่วนกลาง - จนท.กคพ. (นักพัฒนาสังคม) 4 อัตรา (639,000 บ.) - จนท.สปก.สค. (นักสังคมสงเคราะห์/นักจิตวิทยา/นักพัฒนาสังคม) 11 อัตรา (1,873,900 บ.) 2. สนับสนุน งบม. พมจ. ในการจ้างเหมา จนท. สปก.จ. 76 จ. (13,277,101.27 บ.)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่มีวุฒิจิตวิทยาทางจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้กับกลุ่ม สปก.สค. เนื่องจากปัญหาความรุนแรงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง ที่สำคัญ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเป็นปัญหาเรื้อรังที่ต้องแก้ไข และสังคมคาดหวังให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาดูแลแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที (โดย สค. ควรเร่งดำเนินการเรื่องนี้ อาจใช้วิธีให้ปฏิบัติราชการ)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
		<u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดประชุมฯ ให้ความรู้กับนายทะเบียนฯ พมจ. ศูนย์ดำรงธรรมฯ ตำรวจ และผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในทุกจังหวัด/ทุกพื้นที่ที่มีปัญหาสมาคมประกอบกิจการไม่โปร่งใส (โดยวิเคราะห์จากฐานข้อมูลการให้บริการของกลุ่ม กปค. และข้อมูลจากสื่อ) โดยควรจัดการประชุมฯ ให้ความรู้ก่อนการประชุมประชุมประจำปี หรือก่อนการรายงานผลการดำเนินงานกิจการสมาคมฯ ประจำปี - ควรนำฐานข้อมูลการให้บริการของ กปค. และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสมาคมฯ จากสื่อต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า มีจังหวัดหรือพื้นที่ใดบ้างที่หารือเกี่ยวกับปัญหาสมาคมฯ สูง และมีการหารือในเรื่องใดบ้าง พร้อมจัดประชุมให้ความรู้แบบออนไลน์ทุกจังหวัด จัดประชุมแบบ Onsite บางจังหวัดที่มีปัญหา และลงติดตามในพื้นที่ที่มีการร้องเรียน พร้อมรายงานผล ซึ่งการทำงานบนฐานของข้อมูล จะทำให้การทำงานตอบโจทย์ปัญหาและสามารถรายงานผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่มีงบประมาณและบุคลากรน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ - กสศ. ควรเร่งแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการฉกฉวยอำนาจ กปค.
	2) การพัฒนาศักยภาพ จนท.การฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จนท. การฉกฯ ภาคีรัฐ 27 มิ.ย. 67 ณ กทม. 48 แห่ง รวม 120 คน (71,737.20 บ.) 3) การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ 3.1 นายทะเบียน และสมาคมฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ - ไปราชการ นิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ ณ จ.นครสวรรค์ (9,242 บ.) 3.2 การฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ จำนวน 15 แห่ง ดังนี้ 1. การฉกฯ การยางแห่งประเทศไทย 13 ธ.ค.66 ณ กทม. 10 คน 2. การฉกฯ กรมสรรพากร 15 ธ.ค.66 ณ กทม. 12 คน 3. การฉกฯ เพื่อนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 29 ม.ค.67 ณ กทม. 13 คน 4. การฉกฯ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 8 ก.พ.67 ณ กทม. 13 คน 5. การฉกฯ สำนักงานกฤษฎีกา 19 ก.พ.67 ณ กทม. 22 คน 6. การฉกฯ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 8 ก.ค.67 ณ กทม. 9 คน 7. การฉกฯ ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม 23 ก.ค.67 ณ กทม. 14 คน 8. การฉกฯ บริษัทกรู๊ปรูทไทยบริการ จำกัด 26 ก.ค.67 ณ กทม. 9 คน 9. การฉกฯ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ 31 ก.ค.67 ณ กทม. 21 คน	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. มีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของการฉกฯ ภาคีรัฐในเชิงรุก - กสศ. มีการนิเทศติดตามฯ การดำเนินงานกิจการของสมาคมฯ ที่มีปัญหาในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญ เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างถูกต้อง - ปี 67 กสศ. มีการลงพื้นที่ติดตามฯ การฉกฯ ภาคีรัฐในเชิงรุกถึง 15 แห่ง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - หากสามารถลงพื้นที่ติดตามฯ การฉกฯ ภาคีรัฐได้ครบทุกแห่ง (ร้อยละ 100) ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถกำกับกับการฉกฯ ภาคีรัฐได้มากนัก (มองว่าเป็นจุดอ่อนอีกประการหนึ่งของกฎหมายฉบับปัจจุบัน) ทำให้การฉกฯ ภาคีรัฐส่วนใหญ่ นำเงินไปใช้ผิดประเภท <u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. โดย กปค. มีภารกิจในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการฉกฉวยอำนาจ กปค.ภาคีรัฐ ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญ เนื่องจากสมาชิกสมาคมฯ และทายาทผู้ได้รับเงินสงเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นประชาชนกลุ่มรากหญ้า ในขณะที่ สมาชิกของการฉกฯ ภาคีรัฐ คือข้าราชการ และข้าราชการบำนาญ ซึ่งมีสมาชิกรวมกันเป็นจำนวนมาก แต่บุคลากรของกลุ่ม กปค. ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย (ในอดีตกลุ่ม กปค. ต้องพบกับ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	10. การณาฯ การรถไฟแห่งประเทศไทย 14 ส.ค.67 ณ กทม. 12 คน 11. การณาฯ การท่าเรือแห่งประเทศไทย 15 ส.ค.67 ณ กทม. 10 คน 12. การณาฯ กรมหม่อมใหม่ 20 ส.ค.67 ณ กทม. 13 คน 13. การณาฯ กรมป่าไม้ 20 ส.ค.67 ณ กทม. 11 คน 14. การณาฯ กรมสรรพากร 17 ก.ย.67 ณ กทม. 9 คน 15. การณาฯ สวัสดิการภายใน ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 20 ก.ย.67 13 คน (835 บ.) 4) จ้างเหมาบริการ จนท. ช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (นิติกร) (2 อัตรา ๆ ละ 11 เดือน ๆ ละ 18,000) รวม 396,000 บ.	สถานการณ์ปัญหาของการไม่มีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาทางกฎหมายโดยตรงแม้แต่คนเดียวหลายปีติดต่อกัน) ทำให้การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการฉกฉวยเวนคืนที่ดินมีปัญหาโดยตลอด ปัจจุบันตำแหน่งนิติกรเป็นพนักงานราชการ 1 ตำแหน่ง และจ้างเหมาอีก 2 ตำแหน่ง ซึ่งจากตำแหน่งเหมาไม่มั่นคง ทำให้มีอัตราการลาออกสูง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการฉกฉวยเวนคืนที่ดิน และจัดสรรอัตราข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม หรือนิติกร ที่มีวุฒิการศึกษาด้านกฎหมายและมีคุณภาพอยู่ประจำกลุ่ม กปค. อย่างน้อย 2 – 3 คน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายและการให้บริการคำแนะนำทางกฎหมายว่าด้วยการฉกฉวยเวนคืนที่ดิน มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ
	<u>ตอบข้อหารือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการตาม พ.ร.บ. ฅาปนกิจสงเคราะห์ฯ</u> - ต.ค. 66 (N/A) - พ.ย. 66 44 คน / 40 องค์การ / 33 จ. - ธ.ค. 66 78 คน / 71 องค์การ / 40 จ. - ม.ค. 67 103 คน / 97 องค์การ / 38 จ. - ก.พ. 67 33 คน / 33 องค์การ / 27 จ. - มี.ค. 67 60 คน / 56 องค์การ / 35 จ. - เม.ย. 67 44 คน / 42 องค์การ / 27 จ. - พ.ค. 67 35 คน / 32 องค์การ / 29 จ. - มิ.ย. 67 37 คน / 27 องค์การ / 27 จ. - ก.ค. 67 39 คน / 39 องค์การ / 21 จ. - ส.ค. 67 36 คน / 35 องค์การ / 19 จ. - ก.ย. 67 N/A / 18 องค์การ / N/A หมายเหตุ ผู้ใช้บริการ ได้แก่ สมาคมฅาปนกิจสงเคราะห์ นายทะเบียนสมาคมฅาปนกิจสงเคราะห์การฅาปนกิจสงเคราะห์ภาครัฐ พมจ. ศูนย์ดำรงธรรม สมาชิก และทายาทผู้รับเงินสงเคราะห์ ฯลฯ	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ให้บริการ และจัดทำข้อมูลการให้บริการค่อนข้างดี <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรนำข้อมูลผู้ให้บริการ/การให้บริการ มาวิเคราะห์เพิ่มเติม เช่น จังหวัดใดขอรับบริการบ้าง, จังหวัดที่มีปัญหาสูงสุด, มีการสอบถาม/มีปัญหारेื่องใดและมากน้อยเพียงใด, เดือนใดที่มีสถิติการใช้บริการสูงสุดในรอบปี, จังหวัดใดเสี่ยงจะมีปัญหาหรือมีปัญหามากมาทุจริต ฯลฯ เพื่อจะได้วางแผนการทำงานเชิงรุกในจังหวัดที่มีปัญหาสมาคมฯ บริหารไม่โปร่งใสได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
	<u>กิจกรรมย่อยที่ 2.12 เสริมพลังความมั่นคงทางการเงินของครอบครัว</u> - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างการออมเพื่อหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว 5 ก.ย.67 ณ จ.นนทบุรี 40 องค์การ 170 คน (76,920 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการออมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน แต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนงานให้เกิดผลในสังคมวงกว้าง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
		<u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับ กองทุน กอช. ให้ความรู้ หรือเผยแพร่สื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับกองทุน กอช. กับ อปท. และเครือข่ายการทำงานของ สค. (เช่น คณะทำงาน ศพค.) วัตถุประสงค์ (1) เพื่อเชิญชวนเครือข่ายการทำงาน โดยเฉพาะคณะทำงาน ศพค. (ที่ยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงภายหลังเกษียณ) ได้สมัครเป็นสมาชิก (2) เพื่อให้เครือข่าย การทำงาน และ คทง. ศพค. มีความรู้ในการแนะนำหรือเชิญให้ชาวบ้านในพื้นที่ (ที่ยังไม่มี หลักประกันความมั่นคงภายหลังเกษียณ) ได้สมัครเป็นสมาชิก - ควรจัดทำการสำรวจข้อมูลการมีหลักประกันความมั่นคงภายหลังเกษียณของคณะทำงาน ศพค. ทุกคน/ทุกแห่งทั่วประเทศ พร้อมรวบรวมข้อมูลแต่ละจังหวัด เพื่อสรุปในภาพรวมของ ประเทศว่า คณะทำงาน ศพค. มีหลักประกันความมั่นคงภายหลังเกษียณอย่างน้อย 1 หลักประกัน คิดเป็นร้อยละเท่าใด โดยอาจตั้งเป้าหมายว่า คณะทำงาน ศพค. สามารถเข้าถึงสิทธิและ สวัสดิการภายหลังเกษียณได้อย่างน้อย 95% ภายใน 3 ปี ซึ่งจะทำให้ สค. สามารถรายงาน ผลลัพธ์ (Outcome) ในประเด็นนี้ได้เป็นอย่างดี
	กิจกรรมที่ 3 สื่อสร้างสรรค์เพื่อครอบครัวและสังคมไทย - ผลิตสื่อเอกสาร คู่มือ และรายงานสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว - จัดผลิตสื่อรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว (457,960 บ.) - จัดผลิตสื่อวีดิโอเพื่อส่งเสริมครอบครัวมีสัมพันธภาพดี สมาชิกหมู่บ้านที่ สร้างครอบครัวเข้มแข็ง (498,000 บ.) กันเงินเหลื่อมปี	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. มีการจัดทำสื่อรณรงค์ และสื่อให้ความรู้หลายรายการ และมีการเผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสศ. ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำสื่อรณรงค์ และสื่อให้ความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการกิจในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
	ภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านครอบครัวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตประชากร 26-28 ก.ย.67 ณ โรงแรม จ.ระยอง 57 คน (493,338 บ.) - จัดประชุม คทง. พัฒนาการการรายหมวด (PMQA) หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ครั้งที่ 2/67 และผ่าน Zoom 16 ก.พ.67 ณ สค. 61 คน (875 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - การขับเคลื่อนงานด้านการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตประชากร ของ กสศ. ยังไม่ชัดเจนนัก อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวง สาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย เป็นเจ้าภาพ
2	โครงการพัฒนากลไกและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ (25,565,800 บ.) <u>แผนงาน</u> : แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <u>ผลผลิตโครงการ</u> : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง <u>กิจกรรมหลัก</u> : เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่	

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 1 สนับสนุนบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. เพื่อขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวในพื้นที่ (วงเงิน 3,220,000 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัวแบบบูรณาการ (วงเงิน 2,500,000 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัวแบบบูรณาการ ให้กับ ศพค. และทีมวิทยากรครอบครัว - รุ่นที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 26-28 มิ.ย.67 ณ จ.นครราชสีมา 115 คน (688,055.53 บ.) - รุ่นที่ 2 ภาคเหนือ 14-18 ก.ค.67 ณ จ.เชียงใหม่ 93 คน (657,831.09 บ.) - รุ่นที่ 3 ภาคกลาง 20-23 ส.ค.67 ณ กทม. 94 คน (621,207.26 บ.) - รุ่นที่ 4 ภาคใต้ 1-4 ก.ย.67 ณ จ.สงขลา 75 คน (575,116.77 บ.) - ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความร่วมมือทางวิชาการเพื่อขจัดความยากจนหลากหลายมิติของเด็กและเยาวชน 20 ส.ค.67 ณ โรงแรม จ.อุบลราชธานี (12,990 บ.) กิจกรรมย่อยที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อน มฐ.ศพค. <u>1) เสริมสร้างองค์ความรู้ มฐ.ศพค.</u> - พัฒนา มฐ.ศพค. ฉบับปรับปรุงปี 67 - จัดประชุม คทง. พัฒนา มฐ.ศพค. ครั้งที่ 2/67 เพื่อปรับปรุง มฐ.ศพค. 18 มิ.ย.67 ณ สค. 15 คน (2,097.36 บ.) - ผลិតคู่มือ มฐ.ศพค. ส่งไปยัง พมจ. เพื่อเผยแพร่ให้กับ ศพค. ในพื้นที่ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ มฐ.ศพค. : เพื่อชี้แจง มฐ.ศพค. ให้กับ พมจ. 27-29 ส.ค.67 ณ โรงแรม กทม. 86 คน (406,702.41 บ.) <u>3) การขับเคลื่อน ศพค. เพื่อยกระดับให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม³</u> - สนับสนุนบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. เพื่อยกระดับ ศพค. ให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม (วงเงิน 3,496,000 บ.) - เดินทางไปราชการ เป็นวิทยากรให้ความรู้ศูนย์ช่วยเหลือสังคม และรับฟังความคิดเห็นจาก ศพค. 16 ก.ย.67 ณ โรงแรม จ.พระนครศรีอยุธยา (5,922 บ.) <u>4) เสริมสร้างทักษะการใช้งานระบบเครือข่ายพัฒนาครอบครัวระดับพื้นที่</u> - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างทักษะการใช้งานระบบเครือข่ายพัฒนาครอบครัวระดับพื้นที่ 4-5 ก.ค. 67 เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำเข้าสู่ข้อมูล ศพค. ณ โรงแรม ม.สวนดุสิต กทม. 86 คน (241,580.23 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. ให้การสนับสนุน งบประมาณ. พมจ. ทุกปี - กสค. มีการพัฒนาศักยภาพให้กับ ศพค. และทีมวิทยากรครอบครัว - กสค. ยังไม่มีรายงานยืนยันว่า ในพื้นที่ที่ ศพค. เข้มแข็ง หรือมีวิทยากรครอบครัวเข้มแข็ง ครอบครัวในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งมากกว่าในพื้นที่ที่ ศพค. ไม่เข้มแข็งอย่างไร - กสค. ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสค. มีการปรับปรุง มฐ.ศพค. ให้ง่ายขึ้น ทำให้สามารถรองรับการทำงานของคณะทำงาน ศพค. ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน หรือผู้มีจิตอาสาทำงานช่วยเหลือสังคมมากขึ้น คาดว่าในอนาคตอาจ มี ศพค. สมัครใจเข้าร่วมประเมินตาม มฐ.ศพค. มากขึ้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสค. ควรนำข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัยของ สค. มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนงานมากขึ้น⁴ โดยข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปรับแนวคิดและสร้างความเข้าใจว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรได้ประโยชน์จากการทำงาน ศพค. ร่วมกัน ดังนั้น กสค. ควรออกแบบการทำงาน ศพค. ให้เอื้อกับการทำงานของ คทง.ศพค. ที่ส่วนใหญ่เป็นประชาชนในพื้นที่ และควรเปิดให้สามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายตามบริบทพื้นที่ ภายใต้กรอบที่ สค. กำหนดแบบกว้าง ๆ (เพื่อเปลี่ยนทัศนคติคนทำงาน ว่า ศพค. ไม่ใช่งานฝัก หรือไม่สร้างภาระ หรือไม่เกิดประโยชน์เหมือนที่ผ่านมา)

³ ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 (ฟรี) เปิดให้บริการทุกวันตลอด 24 ชม. ให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย แจ้งปัญหาสังคม และขอรับบริการ พม. (e-service) ซึ่งมีระบบติดตามผลการช่วยเหลือ (e-tracking) อย่างเป็นระบบ โดยการให้บริการครอบคลุมประเด็นปัญหาสังคม 10 ประเด็น ได้แก่ 1) ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว 2) การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น 3) ปัญหาการค้ามนุษย์ 4) ปัญหาผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหายาเสพติด 5) ปัญหาคนเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง 6) ปัญหาบุคคลขอทาน 7) ปัญหาเด็กและเยาวชน 8) ปัญหาบุคคลสูญหาย 9) ปัญหาผู้สูงอายุ 10) ปัญหาคนพิการ

⁴ งานวิจัย เรื่อง โครงการพัฒนาระบบและกลไกศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง มีจิตสำนึกความเป็นไทย และดำรงชีวิตแบบพอเพียง ระยะที่ 2 โครงการย่อยที่ 2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกลไกเชิงพื้นที่ : การส่งเสริมการวิจัยชุมชนด้านครอบครัวและการพัฒนาครอบครัวเข้มแข็ง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ จ.ราชบุรี 6 ก.ย 67 ณ อบต.บางป่า จ.ราชบุรี และทต.เจ็ดเสมียน จ.ราชบุรี รวม 56 คน (17,100 บ.) 5) <u>กิจกรรมอื่น ๆ</u> - เดินทางไปราชการ จ.เพชรบุรี เพื่อเป็นวิทยากรในการประชุมและสัมมนาทางวิชาการสันนิบาตเทศบาลภาคกลาง ครั้งที่ 1/67 บรรยายเรื่อง ท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านครอบครัว 7 ธ.ค.66 ณ โรงแรม จ.เพชรบุรี (1,645 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ จ.ราชบุรี ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทของ ศพค. ด้านครอบครัว และเชื่อมโยงงานกับหน่วยงานจังหวัด 6 ก.ย.67 ณ อบต.บางป่า ทต.เจ็ดเสมียน จ.ราชบุรี 56 คน (17,100 บ.) - เดินทางไปราชการ จ.ราชบุรี เพื่อเป็นวิทยากรให้ความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างกลไกในการขับเคลื่อนงานสังคมและครอบครัวในชุมชน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (จนท.อปท. ศพค. และ ศปก.ต.) และต่อยอดการดำเนินงานในระดับพื้นที่ 20 ก.ย.67 ณ รีสอร์ท จ.ราชบุรี (3,300 บ.)	2) <u>กำหนดจุดยืน และสร้างคุณค่า</u> โดย คทง.ศพค. ควรเป็นที่รวมของจิตอาสา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ => เพื่อให้เป็นจุดเริ่มต้นของ ศพค. คุณภาพ และ คทง.ศพค. ควรได้ประโยชน์หรือสวัสดิการบางประการจากรัฐ 3) <u>ออกแบบการทำงานใหม่</u> ให้เรียบง่าย ลดกระบวนการ/ขั้นตอนไม่จำเป็น ให้เหลือเพียงกระบวนการที่สร้างคุณค่าเท่านั้น (กฎพาเรโต 80:20) ควรพัฒนา/เผยแพร่ชุดความรู้ครอบครัวและอบรมพัฒนาทักษะการทำงานจิตอาสาให้กับ คทง.ศพค. (โดย NGOs) 4) <u>ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ศพค.</u> 4.1 พัฒนา ศพค. 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม 1 ศพค.ไม่เข้มแข็ง กระตุ้นโดย พมจ. กลุ่ม 2 ศพค.เข้มแข็ง พัฒนาโดย พมจ. และ อปท. อย่างต่อเนื่อง กลุ่ม 3 ศพค.ต้นแบบ พัฒนาจาก ศพค. เข้มแข็ง (โดย NGOs) เริ่มจากจังหวัดละ 1 แห่ง และขยายไปเฉลี่ยอำเภอละ 1 แห่ง (878 แห่ง) 4.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ ศพค. 3 กลุ่ม 4.3 สนับสนุน งบประมาณ. ให้สอดคล้องกับการทำงานจริงในพื้นที่ / ความต้องการของพื้นที่ 5) <u>การติดตามและประเมินผล</u> ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ง่ายและไม่สร้างภาระให้พื้นที่ <u>ข้อสังเกต</u> - ปัจจุบัน การขับเคลื่อนงาน ศพค. ศปก.ต. และ ศูนย์ช่วยเหลือสังคมในพื้นที่ ยังขาดความชัดเจน (แตกต่างจาก อสม. ของ ก.สาธารณสุข) <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรยกเลิก ศปก.ต. ให้เหลือเพียง ศปก.จ. และพัฒนา ศปก.ต.ที่เข้มแข็งเป็น ศพค.ต้นแบบ
	กิจกรรมที่ 2 เสริมพลังครอบครัวเสริมพลังชุมชน กิจกรรมย่อยที่ 1 เงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคู่ชีวิต ปี 2567 (วงเงิน 30,000,000 บ.) - เงินอุดหนุนให้หน่วยงานขอรับการสนับสนุนจาก สค. ส่วนกลาง 1 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย 57 คน (148,330 บ.) ข้อมูล ณ ก.พ.67 - เงินอุดหนุนให้ พมจ. 76 จ. สนับสนุน ศพค. 1,115 โครงการ 44,600 คน (16,725,000 บ.) ข้อมูล ณ ก.พ.67 กิจกรรมย่อยที่ 3 จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของครอบครัว - จัดรณรงค์งานวันแห่งครอบครัว (ส่วนกลาง) 1. จัดงานวันผู้สูงอายุแห่งชาติและวันแห่งครอบครัว ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” ณ โรงแรม ศูนย์ราชการฯ 5 เม.ย.67 รวม 602 คน (2,250,000 บ.) 2. ร่วมจัดงานวันเด็กแห่งชาติ (ครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพที่ดี เด็กมีความสุข) ณ พม.กทม. 13 ม.ค.67 รวม 582 คน (146,700 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. มี งบประมาณ. ที่สามารถขอรับการสนับสนุนได้ทั้ง สค. ส่วนกลาง และ พมจ. ทั่วประเทศ - สค. จัดงานร่วมกับ ผส. มีประโยชน์ แต่การจัดงานร่วมกับ ผส. Theme การจัดงานจะเน้นมิติครอบครัวกับผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้การขับเคลื่อนงานครอบครัวของ สค. ในมิติอื่น ๆ ขาดหายไป - สค. จัดงานร่วมกับ ดย. มีประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดงานร่วมกับ ดย. ส่วนใหญ่จะนำเสนอในมิติความสำคัญของครอบครัวที่มีต่อเด็ก

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวทุกรูปแบบ และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวกับบริบทพื้นที่/ชุมชน (746,700 บ.) ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว ณ ศูนย์ชุมชนโครงการบ้านเอื้ออาทรรัตนนิสร์ (ท่าอิฐ) จ.นนทบุรี 3 มี.ค.67 431 คน (250,000 บ.) 2. พมจ. และ ศพค. มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ของครอบครัวในภูมิภาคทั่วประเทศ (ตาม งปม. ที่ ศค. ได้จัดสรร) - จ้างเหมาเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม 1 คน (15,000 บ.)	- ศค. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวในชุมชนบ้านเอื้ออาทร และสนับสนุน งปม. ให้กับ พมจ. และ ศพค. เพื่อดำเนินกิจกรรมในภูมิภาค <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ศค. ควรร่วมจัดงานวันผู้สูงอายุกับ ผส. (ไม่เกิน 500,000 บ.) และจัดงานวันแห่งครอบครัวของ ศค. แยกออกมาต่างหาก (2,000,000 บ.ขึ้นไป) เพื่อให้งานวันแห่งครอบครัวมีความโดดเด่น และสามารถนำเสนอ Theme งานที่ครอบคลุมภารกิจครอบครัวในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่
	ภารกิจสำคัญอื่น ๆ - จัดประชุม คกก. พิจารณาเงินอุดหนุน ศค. (ครั้งที่ 4/66 19 ธ.ค.66 ณ ศค. 15 คน / ครั้งที่ 1/67 / ครั้งที่ 2/67 13 มิ.ย.67 ณ พม. 15 คน (2,250 บ.)	
3	โครงการครอบครัวต้องมาก่อน (Family First) (วงเงิน 30,000,000 บ.) <u>แผนงาน</u> : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <u>ผลผลิต/โครงการ</u> : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง <u>กิจกรรมหลัก</u> : เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่	
	กิจกรรมที่ 1 โรงเรียนครอบครัว กิจกรรมย่อยที่ 1.1 เสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้หลักสูตรโรงเรียนครอบครัว ให้กับบุคลากร ศค. ส่วนกลาง ศูนย์ฯ และ สถานฯ 22-24 พ.ค.67 ณ กทม. 56 คน (262,358.30 บ.) - จัดประชุมหารือเพื่อวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรมโรงเรียนครอบครัว/ พื้นที่เรียนรู้สำหรับครอบครัว ทุกช่วงวัยในพื้นที่ 7 จังหวัด (เชียงราย สุพรรณบุรี นครปฐม เพชรบุรี ร้อยเอ็ด สงขลา ปัตตานี) ระหว่าง ศค. สสส. และสมาคมเครือข่ายพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สพร.) 20 ธ.ค.66 ณ ศค. 12 คน กิจกรรมย่อยที่ 1.2 สนับสนุนการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว - สนับสนุน งปม. ในการเสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว (วงเงิน 4,800,000 บ.) (ไม่มีรายงาน) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมค่ายครอบครัว (พาลูกจูงหลานเข้าวัด โบสถ์ มัสยิด) กิจกรรมย่อยที่ 2.1 จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว 1) สนับสนุนให้ พมจ. จัดกิจกรรมครอบครัว (วงเงิน 5,340,000 บ.) (ไม่มีรายงาน) 2) จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว ณ จ.นครปฐม (206,061 บ.) 3) ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ในพื้นที่นคมนำร่อง (603,082 บ.) สรุปดังนี้ 3.1) <u>นคมสร้างตนเองกระเสียว จ.สุพรรณบุรี</u>	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้หลักสูตรโรงเรียนครอบครัวให้กับบุคลากร ศค. ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค และมีการขับเคลื่อนงานกิจกรรมโรงเรียนครอบครัวใน 7 จ. นำร่อง ร่วมกับ สสส. และ สพร. แต่การขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัวยังส่งผลในวงจำกัด - กสค. จัดกิจกรรมค่ายครอบครัว จ.นครปฐม

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- เดินทางไปราชการนิคมฯ กระเสียว จ. สุพรรณบุรี ดังนี้ 23 ม.ค.67 เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความเป็นอยู่ แนวทางบูรณาการงาน พม. (1,500 บ.) 16 ก.พ. 67 ศึกษาสภาพปัญหาพื้นฐาน ความเป็นอยู่ และความต้องการของครอบครัว 16 ก.พ.67 (2,740 บ.) 27 ก.พ. 67 ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านเด็ก เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย (ICAP) เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ นิคม (2,400 บ.) 26-27 มี.ค.67 ศึกษาสภาพปัญหาพื้นฐาน ความเป็นอยู่ของครอบครัวภายในนิคมฯ พร้อมออกแบบกิจกรรมค่ายครอบครัวเข้มแข็งให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ (55,032 บ.) 1-3 พ.ค.67 ติดตามครอบครัวที่เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม ณ โรงเรียนด่านช้างวิทยาดำบลนิคมกระเสียว (24,708 บ.) 24-25 ก.ค.67 ติดตามครอบครัวที่เข้าร่วมกิจกรรมของนิคมฯ 77 คน (14,038 บ.) 8 ส.ค.67 ติดตามครอบครัวที่เข้าร่วมกิจกรรมของนิคมฯ 17-19 ก.ย.67 เพื่อเข้าร่วมโครงการนิคมฯ Next ของนิคมฯ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายถ่ายทอดบทเรียน และร่วมกันพัฒนาเครื่องมือประเมินผล (22,266 บ.) - จัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในพื้นที่นิคมฯ กระเสียว จ.สุพรรณบุรี เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว การส่งเสริมการทำบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และการเสริมพลังครอบครัวอันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว และออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างครอบครัวเข้มแข็ง 14-15 พ.ค.67 ณ อ.อุททอง 73 คน (108,373.23 บ.) - ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครมในวาระวันรื้อฟื้นพื้นที่ต้นแบบ (เดินทางไป ราชการ จ.นครปฐม + ระยอง / จัดประชุมกลุ่มพื้นที่นำร่อง จ.นครปฐม / จัดกิจกรรมที่นิคมฯ กระเสียว จ.สุพรรณบุรี) (193,950 บ.) - จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวทุกรูปแบบในชุมชน 9 พ.ค.67 ให้กับครอบครัวในนิคมฯ กระเสียว อ.อุททอง จ.สุพรรณบุรี 73 คน (35,572.23 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาดังครมในวาระวันรื้อฟื้นพื้นที่ต้นแบบ จ.สุพรรณบุรี 14-15 ก.ย.67 ณ นิคมฯ กระเสียว จ.สุพรรณบุรี 80 คน (108,373.23 บ.) 3.2) นิคมสร้างตนเองลำน้ำอูน จ.สกลนคร - จัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในพื้นที่นิคมฯ นำร่อง จ.สกลนคร 31 ส.ค.-1 ก.ย.67 ณ นิคมฯ ลำน้ำอูน และศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ต.ห้วยยาง จ.สกลนคร รวม 98 คน (206,171.94 บ.) 3.3) นิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง จ.พังงา - มวลนิธิปอเต็กตึ๊ง มอบอุปกรณ์การประกอบอาชีพให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกของ ศูนย์ฯสงขลา 8 คน และสถานฯ สุราษฎร์ธานี 6 คน 12-14 มิ.ย.67 ณ นิคมฯ ท้ายเหมือง จ.พังงา และ ศูนย์ฯสงขลา ให้กลุ่มเป้าหมาย 8 คน (41,000 บ.)^{1/2} กิจกรรมย่อยที่ 2.2 โอนให้ พมจ. ดำเนินกิจกรรมวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว	- กสค. มีการดำเนินงานนิคมฯ ในพื้นที่ และสนับสนุน งบประมาณ. การทำงานนิคมของ สค. อย่างไรก็ตาม อาจเพราะการส่งเสริมสถาบันครอบครัวในพื้นที่นิคม มุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจ จึงอาจทำให้ส่วนกลางออกแบบการทำงานในด้านสัมพันธ์ภาพ และการทำบทบาทหน้าที่ได้ยาก <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรสนับสนุนให้ครอบครัวที่เข้าร่วมโครงการของนิคมได้เข้าร่วมกิจกรรมค่ายครอบครัว (หมายเหตุ เดิมมีบางจังหวัดจัดกิจกรรมค่ายครอบครัว แต่มีการเชิญครอบครัวที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม จึงอาจเป็นสาเหตุให้ อ.กนก ไม่สนับสนุน)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- สนับสนุน งบ. ในการเสริมสร้างทักษะโรงเรียนครอบครัว (วงเงิน 4,800,000 บ.) (ไม่มีรายงาน) กิจกรรมย่อยที่ 2.3 สื่อ ปชส.ส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว - จัดผลิตสื่อวีดิโอเพื่อส่งเสริมครอบครัวมีสัมพันธภาพดี สมาชิกภูมิลำเนาที่ สร้างครอบครัวเข้มแข็ง (498,000 บ.) กันเงินเหลือปี - โครงการครอบครัวต้องมาก่อน จัดกิจกรรม “วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว” 3 มี.ค.67 ณ ศูนย์ชุมชนโครงการบ้านเอื้ออาทรรัตนธิเบศร์ (ทำอิฐ) นนทบุรี 431 คน (250,000 บ.) - จัดหาบริการเก็บข้อมูล และติดตามกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพและบทบาทหน้าที่ครอบครัว (วงเงิน 148,000 บ.)	- ยังไม่มีรายงานผล - กสค. มีการจัดทำสื่อ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาของครอบครัว แต่ไม่มีรายงานผลว่า ได้มีการเผยแพร่สื่อให้ส่งผลในวงกว้างอย่างไร - ไม่มีรายงานผล
4	โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ สตรี และบุคคลในครอบครัว (โครงการสำคัญ) <u>แผนงาน</u> : แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <u>ผลผลิต/โครงการ</u> : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง <u>กิจกรรมหลัก</u> : ขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ สตรี และบุคคลในครอบครัว (เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่)	
	กิจกรรมที่ 1 การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ สตรี และบุคคลในครอบครัว ให้แก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 1.1) พัฒนาศักยภาพทีมสหวิชาชีพและเครือข่ายตามกฎหมายด้านความรุนแรงในครอบครัว - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประเมินเกี่ยวกับกฎหมายความรุนแรงในครอบครัว ผ่าน Zoom 20-21 ก.พ.67 ณ พม. 75 คน (วงเงิน 25,200 บ.) - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "บทบาทหน้าที่ของ พมจ. ในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว" ตาม ม.10 แห่ง พรบ.ฯ (พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจชั้นผู้ใหญ่) ผ่าน Zoom ให้กับ พนง.เจ้าหน้าที่ พมจ. 13-14 มี.ค.67 ณ สค. 32 คน (อนุมัติ 48,600 บ.) - จัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านความรุนแรงในครอบครัว โดย จัดอบรมเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพ พนง.จนท. ตาม พรบ. ใน กทม. (สนง.เขต พมจ. ภาครัฐ ศูนย์ฯ สปก.สค.) 9-19 ก.ค. 67 ณ กทม. 38 คน (869,516 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพกลไกชุมชนในการจัดการปัญหามลพิษทางอากาศในครอบครัว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อชุมชน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ให้กับผู้นำชุมชน (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการลดความรุนแรงในชุมชน 7-9 ส.ค.67 ณ โรงแรม จ.ขอนแก่น 82 คน (402,510.57 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพ “พนักงานสอบสวน” ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 21-22 ส.ค.67 ณ โรงแรม จ.เพชรบุรี (429,088.60 บ.) 1.2) การขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในครอบครัว - ทบทวนแนวทางแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในการขับเคลื่อนงานตาม พ.ร.บ.ฯ ร่วมกับ หน่วยงานที่ร่วมลงนาม MOU และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 11 ก.ค. 67 ณ กทม. (81,555.80 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสค. มีการพัฒนาศักยภาพสหวิชาชีพ พนักงาน จนท. พนง.สอบสวน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (นิติกร/ผู้ประเมินประเมิน/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) ให้มีความรู้ในการช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 ครั้งที่ 2 20 มิ.ย.67 ณ โรงแรม กทม. รวม 39 คน (70,900 บ.) 1.3) เสริมสร้างความรู้ในการป้องกันความรุนแรงในครอบครัวให้เยาวชน - จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ฯ 13 ส.ค.67 ณ โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ 128 คน (74,082 บ.) กิจกรรมที่ 2 การให้การคุ้มครอง (Protection) ผู้ถูกกระทำรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว - ดำเนินงานช่วยเหลือคุ้มครองผู้ถูกกระทำของ ศปก.จ. และ ศปก.ส.ปี 67 (รวม 1,188 คน) - ต.ค. 66 149 คน - พ.ย. 66 113 คน - ธ.ค. 66 76 คน - ม.ค. 67 103 คน - ก.พ. 67 112 คน - มี.ค. 67 68 คน - เม.ย. 67 77 คน - พ.ค. 67 115 คน - มิ.ย. 67 74 คน - ก.ค. 67 75 คน - ส.ค. 67 71 คน - ก.ย. 67 155 คน	- กสศ. มีการจัดประชุมเพื่อทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนงานร่วมกับหน่วยงาน MOU และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีการวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงฯ - กสศ. มีการจัดอบรมให้กับเยาวชนในสถานศึกษา 1 แห่ง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สศ. ควรจ้างผู้เชี่ยวชาญจัดทำคู่มือ/หลักสูตรให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากเป็นประเด็นอ่อนไหว และจ้างบริษัทมืออาชีพจัดทำสื่อเผยแพร่ทางสื่อสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีความน่าสนใจ พร้อมมีหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานรัฐ NGOs และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษา เพื่อให้อาจารย์แนะแนว และอาจารย์ประจำชั้น ให้ความรู้กับเด็ก/เยาวชน รวมทั้งผู้ปกครอง ในโอกาสจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การให้ความรู้เกิดผลในวงกว้างมากขึ้น - กสศ. ควรติดตามและประเมินผลประชาชนและ/หรือครอบครัวที่รับบริการว่ามีการกระทำรุนแรงในครอบครัวอยู่หรือไม่ และการให้คำแนะนำได้ส่งผลให้สมาชิกครอบครัวมีปัญหาความรุนแรงในครอบครัวน้อยลงหรือไม่อย่างไร (N ในที่นี้ คือ ทุกครอบครัวที่มีการกระทำรุนแรงในครอบครัว และขอรับบริการ จาก สศ. และ พมจ.)
	กิจกรรม : การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 และ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ.2562 - จัดประชุม คกก. ปรับปรุง พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ.2562 ครั้งที่ 5/66 4 ธ.ค.66 ณ สศ. 25 คน (14,155 บ.) ครั้งที่ 6/66 25 ธ.ค.66 ณ สศ. 25 คน (14,255 บ.) ครั้งที่ 1/67 18 มี.ค.67 ณ สศ. 25 คน (ขออนุมัติ 16,760 บ.) ครั้งที่ 2/67 26 ก.ค.67 ณ สศ. 23 คน (ขออนุมัติ 16,725 บ.) <u>การดำเนินงานปรับปรุงแก้ไข พรบ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวฯ</u> - เปิดรับฟังความคิดเห็นร่าง พรบ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำฯ ครั้งที่ 3 ผ่านระบบกลางทางกฎหมาย 31 พ.ค.-14 มิ.ย.67 มีผู้แสดงความคิดเห็น 80 คน - สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นร่าง พรบ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำฯ ก.ค.67	<u>ข้อสังเกต</u> - งานปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายของ สศ. ค่อนข้างล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	3. ประสานกลุ่มกฎหมาย สค. นำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นฯ ครั้งที่ 3 เผยแพร่ทางระบบกลางกฎหมาย สค. 4. เสนอเรื่องการจัดทำร่างกฎหมายไปยังเลขาธิการ กรม. ก.ย.67 <u>จ้างที่ปรึกษาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมาย</u> - จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว (500,000 บ.) กันเงินเหลือปี	- กสศ. มีการจ้างที่ปรึกษาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนา และคุ้มครองสถาบันครอบครัวฯ ปี 62 ในปี 68 <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กลุ่มกฎหมาย สลก. ควรมีบทบาทในการกระบวนการเสนอแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมาย สค. ทุกฉบับมากขึ้น
5	โครงการพัฒนาต่อยอด Thai Family Platform (4,028,700 บ.) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารพันปัญหาครอบครัว <u>แผนงาน</u> : แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <u>ผลผลิต/โครงการ</u> : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง <u>กิจกรรมหลัก</u> : พัฒนาต่อยอด Thai Family Platform เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารพันปัญหาครอบครัว	
	- จ้างพัฒนาระบบจ้างพัฒนาต่อยอด Thai Family Platform เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้สารพันปัญหาครอบครัว ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) (4,015,000 บ.) กันเงินเหลือปี - ยกย่องการช่วยเหลือส่งต่อผู้รับบริการระหว่างหน่วยงานและจัดทำห้องเรียนพ่อแม่เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือกันแบบออนไลน์ 1. จ้างพัฒนาระบบเครือข่ายพัฒนาครอบครัวระดับพื้นที่ (Community Family Development Center Information System : CFDIS) URL:https://ecfdis.org (E - CFDIS) โดยจ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง งบ.ปี 67 (2,616,000 บ.) 2. พัฒนาศักยภาพกลไกการให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัว (Family Line) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพกลไกการให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัว โดยวิทยากรจาก ศูนย์ให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (MY Friend), คณะแพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี และ สมาคมนักจิตวิทยาบำบัดแห่งประเทศไทย 3-5 ก.ค.67 ณ กทม. 72 คน (229,761.65 บ.) - จัดอบรมการใช้งานระบบเพื่อนครอบครัว : Family Line 15-16 ก.พ.67 ณ สค. (0 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. มีการจ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พัฒนาระบบเครือข่ายพัฒนาครอบครัวระดับพื้นที่ (E - CFDIS) คาดว่าในอนาคตระบบข้อมูลเครือข่ายครอบครัวจะมีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนงานมากขึ้น - กสศ. มีความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะแพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี และ สมาคมนักจิตวิทยาบำบัดแห่งประเทศไทย ในการพัฒนากลไกให้คำปรึกษาระบบเพื่อนครอบครัวอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การให้บริการระบบเพื่อนครอบครัว ยังอยู่ในวงจำกัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - บุคลากร กสศ. ที่รับผิดชอบระบบ E - CFDIS ควรมีความรู้ด้านข้อมูล สถิติ และสารสนเทศ รวมทั้งประเด็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ เพื่อให้การพัฒนาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง - กสศ. ควรขอความร่วมมือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DE) เพื่อขอใช้บริการระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC)⁵ เพื่อให้การให้บริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6	โครงการการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครอบครัว (วงเงิน 2,363,500 บ.) <u>แผนงาน</u> : แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <u>ผลผลิต/โครงการ</u> : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง	<u>ข้อสังเกต</u> - ระบบฐานข้อมูล มฐ.ครอบครัวเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับมากขึ้น - ระบบฐานข้อมูลความรุนแรง สามารถเสนอผลได้แบบ Real Time

⁵ GDCC (Government Data Center and Cloud Service) เป็นระบบคลาวด์กลางภาครัฐที่ให้บริการโดยกระทรวง DE ร่วมกับ [สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ \(สดช.\)](#) และ [บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด \(มหาชน\) \(CAT\)](#) มีเป้าหมายเพื่อเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของประเทศ ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จาก Big Data, Data Center, และ Cloud Computing ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริการของ GDCC มุ่งเน้นการรักษาความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลตามกฎหมาย.

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	<u>กิจกรรมหลัก</u> : บูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครอบครัว (เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่)	- ระบบฐานข้อมูล ศพค. อยู่ระหว่างการพัฒนา - ระบบฐานข้อมูลสมาคมมาปณิกสงเคราะห์ ยังไม่เป็นปัจจุบัน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ศค. ควรเปิดรับข้าราชการหรือพนักงานราชการ วุฒิการศึกษาทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง อย่างน้อย 10 คน โดยให้ทำงานในกลุ่มเทคโนโลยี อย่างน้อย 5 คน และ กสค. กสพ. กคอ. สล. กยผ.(กวด) กองละ 1 คน เพื่อให้บริการตอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศของ ศค. มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการทำงานได้อย่างแท้จริง (อาจดำเนินการเอง หรือ พัฒนาต่อยอดจากงานจ้างภายนอก ดำเนินการ)
	<u>กิจกรรมที่ 2 การสำรวจและนำเข้าข้อมูลด้านครอบครัว</u> <u>กิจกรรมย่อยที่ 2.1 การสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วไปตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง</u> 1. สนับสนุน งบประมาณ. พมจ. ในการจัดเก็บข้อมูลฯ 76 จ. ละ 750 คน (35 บ.) รวม 1,995,000 บ. 2. สนับสนุน งบประมาณ. สนง.เขต กทม. ในการจัดเก็บข้อมูลฯ 50 เขต ละ 40 คน (35 บ.) รวม 70,000 บ. 3. สนับสนุน งบประมาณ. เป็นค่าบริหารจัดการให้ พมจ. 76 จ. ละ 3,500 บ. รวม 266,000 บ. 4. สนับสนุน งบประมาณ. เป็นค่าบริหารจัดการให้ กทม. จำนวน 32,500 บ. 5. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการสำรวจ การบันทึกข้อมูล และการสรุปผลการสำรวจข้อมูลด้านครอบครัว ให้กับ พมจ. ตาม มฐ.ครอบครัวเข้มแข็งจาก 5 เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านการทำบทบาทหน้าที่ของครอบครัว 3) ด้านการพึ่งตนเอง ความพอเพียงทางด้านเศรษฐกิจ 4) ด้านสุขภาพครอบครัว 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเรียนรู้ 6) ด้านทุนทางสังคม 7) ด้านการหลีกเลี่ยงภาวะเสี่ยงและการปรับตัวได้ในภาวะยากลำบาก/วิกฤติ รวมถึงชี้แจงการสำรวจทักษะพ่อแม่ และผู้ปกครอง และฝึกปฏิบัติการบันทึกข้อมูลในระบบมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ผ่านเว็บไซต์ https://www.esfis.org 22 ก.พ.67 ณ ศค. ผ่าน Zoom 99 คน (0 บ.) 6. กสค. ได้ดำเนินกิจกรรมการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ปี 67 ตาม มฐ.ครอบครัวเข้มแข็ง โดยขอความร่วมมือ พมจ. 76 จ. และสำนักงานเขต กทม. 50 เขต ดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ปี 67 สุ่มตัวอย่างหัวหน้าครอบครัว หรือผู้แทนครอบครัวที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 59,162 ครอบครัว ซึ่งได้มีการบันทึกข้อมูลและแสดงผลการสำรวจฯ ในระบบฐานข้อมูล มฐ.ครอบครัวเข้มแข็ง ทางเว็บไซต์ http://www.esfis.org เรียบร้อยแล้ว สรุปค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวในภาพรวมระดับประเทศเท่ากับ 73.12 คะแนน สูงกว่าปี 66 ที่ 71.47 คะแนน อยู่ 1.65 คะแนน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวแต่ละด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพมีค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวมากที่สุด 77.19 คะแนน รองลงมา คือ ด้านการทำบทบาทหน้าที่ของครอบครัว 75.54 คะแนน ด้านสุขภาพของครอบครัว 74.14 คะแนน ด้านทุนทางสังคม 73.54 คะแนน ด้านการหลีกเลี่ยงภาวะเสี่ยงและการปรับตัวได้ในภาวะยากลำบาก/วิกฤติ 71.95 คะแนน	<u>ข้อสังเกต</u> 1.- 4. กสค. มี งบประมาณสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลให้ทุกจังหวัด และทุกเขตของ กทม. 5. กสค. มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการสำรวจ การบันทึกข้อมูล และการสรุปตัวชี้วัด มฐ.ครอบครัวเข้มแข็งให้ พมจ. ทราบ - ปัจจุบัน พมจ.ทุกจังหวัดมีการรายงานผลสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ต่อ ผวจ.เป็นประจำทุกปี และผลการสำรวจได้รับการยอมรับจากเวทีวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงมีการนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการมากขึ้น 6. ถึงแม้ว่า การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ปี 67 จะเป็นการประเมินตาม มฐ.ครอบครัวเข้มแข็ง (ฉบับปรับปรุง) เป็นปีแรก แต่ผลการสำรวจสามารถสะท้อนให้เห็นว่าจากการทำงานหลายปีที่ผ่านมาที่ กสค. มุ่งเน้นการส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว และการทำบทบาทหน้าที่ของครอบครัว ปรากฏผลลัพธ์ไปในทางที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับมิติการพึ่งพาตนเอง ความพอเพียงทางเศรษฐกิจ และผลการสำรวจที่สะท้อนว่า กรุงเทพฯ มีค่าดัชนีครอบครัวเข้มแข็งน้อยที่สุดของประเทศ รวมถึงอีก 16 จ. ได้แก่ นครราชสีมา ราชบุรี ภาพสินธุ์ ปราจีนบุรี จันทบุรี เพชรบุรี สมุทรสาคร นราธิวาส นครพนม สมุทรสงคราม สุรินทร์ น่าน แม่ฮ่องสอน พัทลุง เลย พังงา ที่มีค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวน้อยกว่า จ.อื่น ๆ อยู่มาก เป็นเรื่องท้าทายที่ กสค. ต้องมีนโยบาย มาตรการ หรือกลไกการทำงานรองรับในจังหวัดดังกล่าว <u>ข้อเสนอแนะ</u>

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	ด้านเทคโนโลยีสื่อสารและการเรียนรู้ 71.88 คะแนน สำหรับด้านการพึ่งตนเอง ความพอเพียงทางด้านเศรษฐกิจ มีค่าดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวน้อยที่สุดที่ 67.63 คะแนน ทั้งนี้ จังหวัดที่มีค่าดัชนีครอบครัวเข้มแข็งสูงสุด 5 อันดับแรก คือ สุราษฎร์ธานี (ร้อยละ 88.84) รองลงมา คือ พิจิตร (ร้อยละ 83.88) นนทบุรี (ร้อยละ 82.29) สมุทรปราการ (ร้อยละ 82.21) และนนทบุรี (ร้อยละ 81.27) สำหรับจังหวัดที่มีค่าดัชนีครอบครัวเข้มแข็งน้อยที่สุด คือ กทม. (ร้อยละ 65.27)	- ประเด็นที่ กสศ. ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติม นอกเหนือจากการส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว และส่งเสริมการทำบทบาทหน้าที่ของครอบครัว คือ การส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต การส่งเสริมให้การทำบัญชีครัวเรือน การส่งเสริมให้เครือข่ายและกลุ่มเป้าหมายของ สค. ที่ประกอบอาชีพอิสระ มีหลักประกันภายหลังเกษียณอย่างน้อย 1 หลักประกัน (กองทุน กอช.) ฯลฯ เพื่อให้ครอบครัวสามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้ภายหลังเกษียณ - สค. ควรมีบุคลากรจบการศึกษาทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง อย่างน้อย 10 คน เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานได้ทันต่อความต้องการ/สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจ้างที่ปรึกษามีข้อจำกัด ไม่สามารถพัฒนาระบบเทคโนโลยีได้เอง และต้องใช้งบประมาณสูง
	กิจกรรมย่อย: จ้างพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านครอบครัวขนาดใหญ่ (2,800,000 บ.) กันเงินเหลื่อมปี	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. มีการจ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พัฒนาระบบเครือข่ายพัฒนาคอร์ประดับพื้นที่ (E - CFDIS) คาดว่าในอนาคตระบบข้อมูลเครือข่ายครอบครัวจะมีข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สค. ต้องเรียนรู้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่แล้วเสร็จด้วยตนเองด้วย
	กิจกรรมย่อย : การสำรวจข้อมูลครอบครัว (กสศ. ดำเนินการเอง โดยไม่ใช้งบ.) - จัดทำการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ประจำปี 2567 ระหว่าง 18 ธ.ค. - 66 - 31 ม.ค. 67 มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปตอบแบบสำรวจ จำนวน 4,270 คน จากเพศหญิงร้อยละ 73.49 เพศชายร้อยละ 26.23 และเพศอื่น ๆ ร้อยละ 0.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 77.96 มีเพียงร้อยละ 22.01 เท่านั้นที่ไม่มีภาระดูแลใคร ทั้งนี้ จากผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า นโยบาย สวัสดิการ หรือแนวทางปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสมและมีความจำเป็นสำหรับบริบทชีวิตครอบครัว 10 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีวันลาฉุกเฉินเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัว (โดยไม่ต้องขออนุมัติล่วงหน้า) ร้อยละ 60.96 2) ยืดหยุ่นเวลาเข้าออกที่ทำงานให้เลือกได้หลายช่วงเวลา ร้อยละ 45.64 3) Work From Home ร้อยละ 34.52 4) สนับสนุนการศึกษาของบุตร/ทุนการศึกษาคูสมรส ร้อยละ 32.86 5) สวัสดิการ Day Care/ Night Day เพื่อดูแลพ่อแม่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ ร้อยละ 30.30 6) พนักงานสามารถเพิ่มชั่วโมงทำงานให้ครบจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เพื่อเพิ่มวันหยุด ร้อยละ 27.92 7) การจัดหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้คำปรึกษาในการชำระหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ การตั้งกองทุนช่วยเหลือ ร้อยละ 19.93 8) จัดคอร์ส ฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการบริหารจัดการเงิน/การออม/การลงทุน/การจัดการหนี้ ร้อยละ 19.53 9) ให้สิทธิการลาแก่พนักงานชาย และพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ กรณีรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม 3 - 15 วัน โดยจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ร้อยละ 19.16 10) บริการที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาสำหรับพนักงานและครอบครัว ร้อยละ 14.07	<u>ข้อสังเกต</u> - กสศ. มีการสำรวจข้อมูลครอบครัวเอง โดยไม่ใช้งบประมาณ และมีการจัดทำสื่อเผยแพร่ทางสื่อสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์มาก <u>ข้อเสนอแนะ</u> - หากมีการวิเคราะห์สถิติข้อมูลเพิ่มเติม ก็จะเกิดประโยชน์มากขึ้น

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	2. จัดทำสำรวจแนวทางเพื่อสร้างสัมพันธ์ในครอบครัว ประจำปี 2567 ระหว่างวันที่ 18 ธันวาคม 2566 – 31 มกราคม 2567 มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป ตอบแบบสำรวจจำนวน 3,946 คน พบผลการสำรวจ ดังนี้ 1) กิจกรรมที่อยากทำร่วมกับครอบครัว ได้แก่ กินข้าวร่วมกัน ร้อยละ 85.25 ท่องเที่ยว/แคมป์ปิ้ง ร้อยละ 63.84 และพูดคุยแลกเปลี่ยน/รับฟังและแก้ไขปัญหา ร้อยละ 61.71 2) คำพูดที่อยากได้ยินจากคนในครอบครัว ได้แก่ รักนะ ร้อยละ 48.86 ภูมิใจนะ/ดี/เยี่ยม ร้อยละ 43.21 เหนื่อยไหม/ไหวไหม ร้อยละ 42.60 3) สิ่งที่ต้องทำ (Do) กับคนในครอบครัว ได้แก่ การดูแลช่วยเหลือกัน ร้อยละ 68.42 เข้าใจกัน ร้อยละ 63.03 และเป็นกำลังใจให้กัน ร้อยละ 58.87 4) สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don't) กับคนในครอบครัว ได้แก่ การใช้อารมณ์ ร้อยละ 72.30 ทำร้ายร่างกาย/การกระทำความรุนแรงทางเพศ ร้อยละ 71.77 ทะเลาะกัน ร้อยละ 66.04 ตามลำดับ	

6.2 กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
1	โครงการเสริมพลังสตรีและขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ (9,700 คน 81 องค์กร/เครือข่าย) วงเงิน 24,506,400 บ. แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม กิจกรรมหลัก : เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่สตรีและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม	- การขับเคลื่อนงานในเชิงนโยบายยังอยู่ในวงจำกัด
	กิจกรรมที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศ 1.1 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพสตรี สมัยที่ 68 9-17 มี.ค.67 โดยประเทศไทยเข้าร่วมระหว่างวันที่ 11 – 15 มี.ค.67 ณ นครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา มีประเทศสมาชิก จำนวน 45 ประเทศเข้าร่วม และประเทศอื่น ๆ โดยมีหัวข้อหลักในการประชุม เรื่อง การเร่งบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังผู้หญิงและเด็กทุกคน โดยขจัดความยากจนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบัน และจัดสรรเงินทุนอย่างมีมิติเพศภาวะ พร้อมได้เข้าร่วมรับฟังการอภิปรายโต๊ะกลมระดับรัฐมนตรี เรื่อง การระดมเงินทุนเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เพื่อยุติความยากจนของสตรีและเด็กผู้หญิง 1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ร่วมกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 10-11 ก.ค.67 ณ โรงแรม จ.ปัตตานี 36 คน (310,789.07 บ.)	ข้อสังเกต - กสพ. มีการเข้าร่วม CSW เป็นประจำทุกปี แต่การขับเคลื่อนงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศยังไม่ปรากฏรายงานผลชัดเจน ข้อเสนอแนะ - กสพ. ควรขับเคลื่อนงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น - ควรจัดทำดัชนีความเสมอภาคระหว่างเพศ - ผู้รับผิดชอบประเด็นงานต่างประเทศ ควรเป็นผู้มีความรู้ในประเด็นงาน มีทักษะภาษาอังกฤษดี และมีการมอบหมายให้รับผิดชอบงานต่อเนื่อง - กสพ. มีการจัดประชุมฯ ให้ความรู้เกี่ยวกับส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ร่วมกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ณ จ.ปัตตานี
	กิจกรรมที่ 2 การบูรณาการเพศภาวะเข้าสู่นโยบายและกลไก 2.1 ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี 13-14 ธ.ค.66 ณ โรงแรม กทม. CGEO GFP รวม 275 คน (209,317.92 บ.) 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง	ข้อสังเกต - การขับเคลื่อนงานยังเกิดผลอยู่ในวงจำกัด

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- 24 พ.ย.66 ณ โรงแรม จ.สุพรรณบุรี / อปท. 127 แห่ง รวม 281 คน (212,883.78 บ.) - 29-30 พ.ค.67 ณ อบต.แม่พริก จ.เชียงราย / ศูนย์เรียนรู้ อ.แม่สรวย, อบต.แม่พริก ณ จ.เชียงราย 53 คน (165,045.60 บ.) - 18 ก.ค.67 ณ ทต. ท่าเสด็จ ให้กับ ทต.ท่าเสด็จ และหน่วยงานในพื้นที่, ผู้นำชุมชน, กลุ่มสตรี ณ จ.สุพรรณบุรี รวม 44 คน (49,810.71 บ.) - 26 ก.ค.67 ณ ทต.ปลายนา ให้ อปท., ผู้นำชุมชน, กลุ่มสตรี ณ จ.สุพรรณบุรี รวม 45 คน (47,074.58 บ.) - 8 ส.ค.67 ณ อบต. บางตาเถร ให้ อปท., หน่วยงานในพื้นที่, ผู้นำชุมชน, กลุ่มสตรี ณ จ.สุพรรณบุรี 41 คน (41,357.69 บ.) - 22 ส.ค.67 ณ อบต. ไร่ไร่ ให้ อปท., หน่วยงานในพื้นที่, ผู้นำชุมชน, กลุ่มสตรี ณ จ.สุพรรณบุรี 40 คน (39,600.42 บ.) - 5 ก.ย.67 ณ อบต. พลับพลาไชย ให้ อปท. หน่วยงานในพื้นที่, ผู้นำชุมชน, กลุ่มสตรี ณ จ.สุพรรณบุรี 36 คน (43,011.80 บ.) - 13 ก.ย.67 ณ อบต.หัวโพธิ์ ให้ อบต.หัวโพธิ์ และหน่วยงานพื้นที่ (35,265.97 บ.) 2.3 ติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่นำร่องที่มีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (กำหนด 2 ครั้ง ไม่มีรายงานผล)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB)⁶ สำคัญมากในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคในสังคม หาก สค. ต้องการทำงาน GRB ให้บรรลุผลสำเร็จ สค. ควรจัดสรร งบประมาณให้กับสถาบันพระปกเกล้าจัดอบรมฟรีให้กับผู้บริหารหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง/กรม จำนวน 210 แห่ง⁷ จังหวัด 77 แห่ง และ อปท.จำนวน 7,850 แห่ง ซึ่งการอบรมควรมีทั้งแบบ Onsite (ผู้บริหารระดับกลาง-สูง) และ Online (ผู้บริหารระดับต้น-กลาง) เพื่อให้สามารถจัดอบรมได้ทั่วประเทศทุกปี⁸
	กิจกรรมที่ 3 เสริมพลังสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.1 ผลักดันมาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางผลักดันมาตรการความเท่าเทียมระหว่างเพศ	- ไม่มีรายงานผล - ไม่มีรายงานผล
	กิจกรรมที่ 4 ขับเคลื่อนตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558⁹ 4.1 พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.ฯ - อบรม พนง.จหน.ตาม พรบ.ฯ รุ่นที่ 1 ภาคเหนือ 14-17 พ.ย.66 ณ จ.เชียงราย ให้ จหน.พมจ. ภาคเหนือ 15 จ., ศูนย์ฯ 3 แห่ง รวม 43 คน (442,777.98 บ.) 4.2 จัดประชุม คกก. ประเมินบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็น พนง.จหน. ตาม พ.ร.บ.ฯ - รุ่นที่ 1 ครั้งที่ 1/67 (4,436 บ.) 4.3 จ้างเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ฯ (1,730,280 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสพ. มีการพัฒนาศักยภาพ พนง.จหน. ตาม พรบ. และจัดประชุม คกก. ตาม พ.ร.บ. - กสพ. มีการขับเคลื่อนงานระดับชาติกับ NGOs จนเป็นที่ยอมรับ - กสพ. มีการจ้างที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและเพิ่มเติม พ.ร.บ. <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กลุ่มกฎหมาย สค. ควรมีบทบาทในกระบวนการพัฒนากฎหมาย สค. มากขึ้น

⁶ GRB (Gender Responsive Budgeting) คือ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ หมายถึง การจัดทำงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และคำนึงถึงความต้องการ โอกาส สิทธิ และการเข้าถึงทรัพยากรที่แตกต่างหลากหลายของกลุ่มประชากรทั้งหญิงและชาย กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นคนพิการ ผู้สูงอายุ เด็ก กลุ่มชาติพันธุ์ และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยกระบวนการวิเคราะห์ที่คำนึงถึงมิติดังกล่าว เข้าสู่วงจรงบประมาณ (budget cycle) ทั้งด้านรายรับ/รายจ่าย ตั้งแต่การบริหารจัดการงบประมาณ การกำหนดงบประมาณ การอนุมัติและจัดสรรงบประมาณ ไปจนถึงการตรวจสอบและติดตามประเมินผล เพื่อการตัดสินใจในการจัดสรรและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างสูงสุด ตอบสนองต่อความต้องการของประชากรกลุ่มต่างๆ อย่างเป็นธรรม และทั่วถึงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาค (กสพ. สค.)

⁷ หน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง กรม มีจำนวนทั้งสิ้น 211 แห่ง สถาบันพระปกเกล้าจัดอบรม 1 แห่ง คงเหลือ 210 แห่ง รวม สค. ด้วย

⁸ ควรมีการจัดอบรม GRB ทั่วประเทศทุกปี เนื่องจากผู้บริหารและผู้รับผิดชอบของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ที่สำคัญ ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานรัฐ ควรมีความรู้เรื่อง GRB ดังนั้น การอบรมจะไม่สูญเปล่า แต่จะได้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

○ ⁹ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 ก.ย.58 เป้าหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่เพศหญิง เพศชาย รวมทั้งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถดำรงสถานะของตนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเท่าเทียมเสมอหน้ากัน อีกทั้งยังต้องการเปิดช่องทางที่สะดวกและรวดเร็วเพื่อร้องขอความเป็นธรรมให้กับผู้ตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กฎหมายสร้างกลไกไว้ 3 ส่วน คือ 1) คกก.ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (สทพ.) ซึ่งเป็น คกก.ระดับชาติมีอำนาจงานนโยบายและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระดับโครงสร้าง 2) คกก.วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) มีอำนาจในการพิจารณาชี้ร้องว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ และ 3) กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	4.4 จัดประชุม คกก. และ อนุกรรมการ ตาม พ.ร.บ.๑ (1) จัดประชุม คกก. ส่งเสริมความการพัฒนาสถานภาพสตรี (กสส.) ครั้งที่ 1/67 6 มิ.ย.67 ณ สค. / คกก. และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 28 คน (24,925 บ.) ครั้งที่ 2/67 29 ส.ค.67 ณ สค. 26 คน (24,820 บ.) (2) จัดประชุม คกก. ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ 1/67 30 พ.ค.67 ณ พส.พม. / คกก. และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 39 คน (174,075 บ.) (3) จัดประชุม คกก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ดังนี้ ครั้งที่ 11/66 9 ต.ค.66 21 คน (55,205 บ.) ครั้งที่ 12/66 30 ต.ค.66 21 คน (56,340 บ.) ครั้งที่ 13/66 22 พ.ย.66 19 คน (48,035 บ.) ครั้งที่ 14/66 18 ธ.ค.66 21 คน (55,050 บ.) (รวม 214,630 บ.) ครั้งที่ 1/67 8 ม.ค.67 19 คน (57,280 บ.) ครั้งที่ 2/67 5 ก.พ.67 19 คน (54,790 บ.) ครั้งที่ 3/67 19 ก.พ.67 19 คน (19,593 บ.) ครั้งที่ 4/67 11 มี.ค.67 19 คน (44,734 บ.) ครั้งที่ 5/67 29 เม.ย.67 20 คน (23,093 บ.) ครั้งที่ 6/67 13 พ.ค.67 19 คน (41,590 บ.) ครั้งที่ 7/67 10 มิ.ย.67 18 คน (33,890 บ.) ครั้งที่ 8/67 8 ก.ค.67 20 คน (51,290 บ.) ครั้งที่ 9/67 30 ก.ค.67 20 คน (21,200 บ.) ครั้งที่ 10/67 19 ส.ค.67 21 คน (58,610 บ.) (รวม 406,070 บ.) (4) จัดประชุมคณะอนุกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (ไม่มีรายงาน) (5) จัดประชุมคณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ 2/67 20 ก.ย.67 ณ สค. 24 คน (69,350 บ.) (6) จัดประชุม คทง. ขับเคลื่อนการจัดทำกฎหมายเพื่อการรับรองเพศ ครั้งที่ 1/67 (7,220 บ.) ครั้งที่ 1/67 (พิเศษ) ณ สค. (13,400 บ.) ครั้งที่ 2/67 ณ พม. 28 คน (19,557.15 บ.) ครั้งที่ 3/67 ณ พม. 29 คน (15,818 บ.)	

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	ครั้งที่ 4/67 ณ พม. 29 คน (11,760 บ.) ครั้งที่ 5/67 ณ สค. 32 คน (13,751 บ.) (รวม 81,506.15 บ.) (7) จัดประชุม คทง. กฎหมายเพื่อการรับรองเพศ ครั้งที่ 2/67 (16,300 บ.) 4.5 สนับสนุน ผลักดัน และติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ 4.5.1 สนับสนุนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ - จัดงานมอบรางวัลบรรณารักษ์ ครั้งที่ 5/66 13 ธ.ค.66 ร่วมกับสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และ สนง.คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ณ กระทรวงยุติธรรม รวม 195 คน (75,000 บ.) 4.5.2 ผลักดันและติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ฯ (วงเงิน 19,600 บ. ไม่มีรายงาน) 4.5.3 จ้างที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและเพิ่มเติม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (400,000 บ.) กันเงินเหลือในปี	
	กิจกรรมที่ 5 เสริมพลังและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ 5.1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ “ลูกสาวของแผ่นดิน รวมพลังสร้างสังคมไทยใสสะอาด” รุ่นที่ 7 ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด 1-3 มิ.ย.67 ณ ศูนย์ฯศรีสะเกษ / ผู้นำสตรีและเยาวชนสตรี ครู 113 คน (233,155.50 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนบทบาทสตรีให้มีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศในพื้นที่ จ.พะเยา 15-16 ส.ค.67 ณ จ.พะเยา / ผู้นำสตรี, เครือข่ายภาคประชาสังคม, พมจ. + รวม 33 คน (142,592.86 บ.) 5.2 กิจกรรมสมัชชาสตรี ปี 67 5.2.1 สนับสนุน งบม. พมจ. จัดสมัชชาสตรีระดับจังหวัด 76 จ. (1,520,000 บ.) 5.2.2 จัดเวทีการมีส่วนร่วมวิพากษ์ประเด็นสมัชชาสตรีของหน่วยงานภาครัฐ (ไม่มีรายงาน) 5.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาสตรีแห่งชาติ กทม. 20-21 ส.ค.67 ณ โรงแรม กทม. / ผู้นำ แกนนำสตรี พมจ. ศูนย์ฯ8 สถานฯ4 รวม 150 คน (500,830 บ.) 5.3 สนับสนุนเครือข่ายขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสตรี: การขับเคลื่อนบทบาทสตรีให้มีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ 5.3.1 สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการดำเนินงานพัฒนาสตรี - สนับสนุนเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี 76 จ. ผ่าน พมจ. และ สค.ส่วนกลาง รวม 104 โครงการ เป็นโครงการขนาดเล็ก 99 โครงการ และโครงการขนาดกลาง-ใหญ่ 5 โครงการ (รวม 3,997,021 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - การส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี มีการขับเคลื่อนอยู่ในวงจำกัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสพ. ควรจัดทำเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับความจำเป็นในการส่งเสริมสถานภาพสตรี และประโยชน์ของสตรีที่มีต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศ พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเผยแพร่ ปชส. ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง จะทำให้สังคม/องค์กรเข้าใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีบทบาททั้งในครอบครัว องค์กร และสังคมมากขึ้น นอกจากนั้น การให้ความรู้กับสตรีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม/การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยก็เป็นเรื่องสำคัญ (กล่าวคือ ไม่สื่อสารว่าผู้หญิงดีกว่าเหนือกว่าอย่างไร แต่สื่อสารว่า หากมีผู้หญิงสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือเป็นหลักในเรื่องใด จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือองค์กรอย่างไร) <u>ข้อสังเกต</u> - สค. ให้การสนับสนุน งบม. พมจ. ทุกปี - สค. มีการจัดสมัชชาสตรีแห่งชาติเป็นประจำทุกปี - สค. มีการสนับสนุน งบม. อุดหนุนแก่เครือข่ายสตรี ณ สค. ส่วนกลาง และ ผ่าน พมจ.ทั่วประเทศ ในปี 67 มีเครือข่ายขอรับการสนับสนุนรวม 104 โครงการ - สค. จัดสรร งบม. เป็นเงินอุดหนุนค่าสมาชิกและสมทบองค์กร UN Women เป็นประจำทุกปี

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- สนับสนุนเงินอุดหนุนเป็นค่าสมาชิกและสมทบองค์กรระหว่างประเทศ ไปยัง UN Women¹⁰ (ม.ค.-ธ.ค.67 700,000 บ.) 5.3.2 ติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาสตรี 23-25 ก.ย.67 ณ โรงแรม จ.บุรีรัมย์ + โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุน และลงพื้นที่ติดตาม ศพค.ต.เขาคอก จ.บุรีรัมย์ (56,318 บ.) 5.3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการสร้างวินัยทางการเงิน 26-27 มิ.ย.67 ณ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กทม. / สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพ (สทวท.) เครือข่ายพี่เลี้ยง ภาครัฐ + รวม 245 คน (244,525.25 บ.) 5.4 การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสตรี 5.4.1 กิจกรรมวันสตรีสากล ปี 67 1) สนับสนุน งบม. พมจ.จัดกิจกรรมเนื่องในวันสตรีสากล 76 จ. (วงเงิน 1,520,000 บ.) 2) จัดประชุม คกก. ดำเนินงานวันสตรีสากล (77,295 บ.) ครั้งที่ 2/66 6 พ.ย.66 ณ พม. 70 คน (31,275 บ.) ครั้งที่ 1/67 ณ สค. 50 คน (24,075 บ.) ครั้งที่ 2/67 17 มิ.ย.67 ณ สค. 50 คน (21,945 บ.) 3) จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกสตรี บุคคล และหน่วยงานองค์กรดีเด่น เนื่องในวันสตรีสากล 4) จัดประชุม คทง. วันสตรีสากล รวม 35 คน (1,435 บ.) 5) จัดงานวันสตรีสากล ปี 67 8 มี.ค.67 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กทม./ ผู้รับรางวัล คกก. ภาครัฐ+ รวม 250 คน (2,445,000 บ.) 5.4.2 <u>การจัดงานวันสตรีไทย 2567</u> 1 ส.ค.67 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี / ผู้รับรางวัล สภาสตรี พม. รวม 800 คน (3,298,810 บ.)	- สค. ให้การสนับสนุน งบม. พมจ. ทุกปี - สค. มีการจัดงานวันสตรีสากล เป็นประจำทุกปี ในปี 2567 จัดงานภายใต้แนวคิด "เสริมพลังสตรี และเด็กหญิง ขจัดความยากจน สู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น" - สค. มีการจัดงานวันสตรีไทย เป็นประจำทุกปี ปี 67 สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี เสด็จพระราชดำเนินเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดงาน ภายใต้แนวคิด "น้อมเกล้าฯ ถวายความภักดี ปวงสตรีสืบสานการพัฒนา" ทำให้การจัดงานของ สค. พม. ได้รับการเผยแพร่ทางข่าวในพระราชสำนักทั่วประเทศ ซึ่งถือเป็นงานสำคัญของ สค.
	กิจกรรมที่ 6 ขับเคลื่อนงานด้านสตรีกับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง 6.1 จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติด้านสตรี กับการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในพื้นที่ จ.ชายแดนภาคใต้ - เดินทางไปราชการ จ.สงขลา และปัตตานี 11-12 ม.ค.67 (34,348 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กสพ. มีการจัดประชุม และพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และสนับสนุน งบม. จ้างเหมา জনท. 3 คน แต่เนื่องจากการขับเคลื่อนภารกิจมีความเกี่ยวข้องกับมิติวัฒนธรรม และปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ ทำให้การทำงานค่อนข้างยาก ภาพรวมการขับเคลื่อนงานฯ จึงยังอยู่ในวงจำกัด

¹⁰ องค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) เป็นองค์กรสหประชาชาติ ซึ่งทำงานเพื่อให้อำนาจ (empowerment) แก่สตรีและเด็กหญิง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงทั่วโลก เป็นองค์กรระดับโลกที่มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสตรีและเด็กหญิง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายที่ 5 เกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศ) UN Women ทำงานเพื่อขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิง, ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองและเศรษฐกิจ และสร้างความเข้มแข็งให้ผู้หญิงในด้านต่าง ๆ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	6.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 27-28 พ.ค.67 ณ จ.สงขลา / ภาคเอกชน UN Women ภาครัฐ กลุ่มสตรี หน่วยงานความมั่นคง + รวม 58 คน (115,741.64 บ.) 6.3 พัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ 10-12 ก.ค. ณ จ.ปัตตานี / กลุ่มสตรี แกนนำชุมชนสตรี ผู้นำชุมชนสตรี UN Women + รวม 62 คน (111,008.28 บ.) 6.4 จ้างเหมาเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน 3 คน โดยโอนเบิกจ่ายแทนกันให้ พมจ. ยะลา และนราธิวาส จ้าง จันท. (วงเงิน 540,000 บ.)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสพ. ควรจ้างบริษัทมืออาชีพ จัดทำสื่อองค์ความรู้และสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ที่ไม่ขัดแย้งกับความเชื่อทางศาสนาอิสลาม พร้อมเผยแพร่ทางสื่อสาธารณะ เครือข่ายการทำงาน สื่อออนไลน์ และสื่อท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ในจังหวัดชายแดนได้อย่างต่อเนื่อง
	กิจกรรมที่ 7 ขับเคลื่อนงานเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคม 7.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 13-14 ธ.ค.66 (306,000 บ.) 7.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในระดับพื้นที่ ครั้งที่ 1/67 22 มี.ค.67 ณ โรงแรม กทม. แกนนำชุมชน ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล รวม 84 คน (92,578.52 บ.) ครั้งที่ 2/67 26 ส.ค.67 ณ โรงแรม กทม. แกนนำชุมชน ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล รวม 55 คน (75,416.98 บ.) - เดินทางไปราชการ จ.พะเยา (10,350 บ.) และ จ.เพชรบุรี (3,500 บ.) 7.3 ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกัน คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีในสถานการณ์ความรุนแรง - เดินทางไปราชการ จ.เชียงราย (8,140 บ.) และ จ.เชียงใหม่ (2,840 บ.) การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญเพิ่มเติม ดังนี้ 7.4 จัดกิจกรรมพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือจัดทำ “หลักสูตรการยุติความรุนแรง ลดการตีตรา และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศ” 18 ธ.ค.66 ณ พม. ร่วมกับสมาคมฟ้าสีรุ้ง ม.มหิดล/ กลุ่มเป้าหมายภาครัฐ สถาบันวิชาการ ภาคประชาสังคมด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ สื่อมวลชน ผู้เข้าประกวด Miss Tiffany Universe 2023 รวม 113 คน (200,000 บ.) 7.5 จัดกิจกรรมรณรงค์สงกรานต์ ประจำปี 2567 ภายใต้ชื่อ “สงกรานต์ปลอดภัย สังคมไทยเคารพสิทธิ” ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล 3 เม.ย.67 ณ พส.พม. ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล / ภาครัฐ ภาคประชาสังคม เครือข่ายแกนนำสตรี สื่อมวลชน + รวม 222 คน (499,994.95 บ.) 7.6 จัดโครงการลดภัยคุกคามบนท้องถนนและที่สาธารณะ (Stand Up Against Street Harassment) ร่วมกับบริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด และมูลนิธิรักษ์ไทย ให้กับ สค. ผ่าน Zoom จำนวน 6 ครั้ง ผ่านระบบ Zoom ครั้งที่ 1 บุคลากร สค. 126 คน ครั้งที่ 2 บุคลากร สค./เครือข่ายของบ้านเกร็ดฯ/ผู้อบรมของ ศูนย์ฯขอนแก่น 313 คน ครั้งที่ 3 บุคลากร พม. 375 คน ครั้งที่ 4 บุคลากร พม./ภาคีเครือข่าย/นิสิตนักศึกษา/ประชาชนที่สนใจ 496 คน ครั้งที่ 5 บุคลากร พม./ภาคีเครือข่าย/นิสิตนักศึกษา/ประชาชนที่สนใจ 509 คน	<u>ข้อสังเกต</u> - กสพ. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคมตามแผนฯ และได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญเพิ่มเติม (ได้แก่ การทำ MOA จัดทำหลักสูตรยุติความรุนแรงฯ การจัดกิจกรรมรณรงค์สังคมไทยเคารพสิทธิช่วงสงกรานต์ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการลดภัยคุกคามฯ ผ่านระบบ Zoom หลายรุ่น และการทำ MOU ป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการกีฬาฯ หรือ Save Sport) ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการเพิ่มเติม สามารถก่อให้เกิดผลต่อการขับเคลื่อนงานในวงกว้าง และการสร้างกระแสสังคมให้ตระหนักถึงความสำคัญ และมีความรู้ที่ถูกต้องในการป้องกันและขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคม ถือว่าการขับเคลื่อนงานเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคมของ กสพ. ค่อนข้างโดดเด่น และสื่อมวลชนให้ความสนใจเสนอข่าวมากในปีที่ผ่านมา - กสพ. มีการขับเคลื่อนงานกับเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนได้เป็นอย่างดี <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กสพ. ควรให้ความสำคัญกับการต่อยอดการดำเนินโครงการที่สำคัญเพิ่มเติม (ข้อ 7.4 – 7.7) และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากก่อเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานของหน่วยงานในวงกว้าง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	ครั้งที่ 6 บุคลากร พม./ภาคีเครือข่าย/นิสิตนักศึกษา/ประชาชนที่สนใจ 7.7 จัดกิจกรรมพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง “การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการกีฬา” (Safe Sport) 18 ก.ย.67 ณ กทม. / ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ คกก.และสมาคมการกีฬาส่งกลางและภูมิภาค ภาคประชาสังคม ด้านสิทธิมนุษยชน สื่อมวลชน รวม 231 คน (499,797 บ.) กันเงินหลัอมปี	
3	โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ¹¹ แผนงาน : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม ผลผลิต : กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	
	กิจกรรมที่ 1 การช่วยเหลือ คัดกรอง และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1. การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 1.1) ช่วยเหลือชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ - มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศตามคำวินิจฉัยของ คกก. วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คกก.วสพ.) จำนวน 1 ราย (30,000 บ.) - เดินทางไปราชการ เพื่อสอบข้อเท็จจริงจากผู้ร้อง ผู้ถูกร้อง กรณีคำร้องที่ 1/67 ณ จังหวัดอุดรธานี (36,200 บ.) 1.2) ดูแลรักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคัดกรองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ - จ่ายค่าจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อคัดกรองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ งวดที่ 1 และงวดที่ 2 (105,000 บ.) 1.3) อบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” - จัดอบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” 7-9 มิ.ย.67 ณ กทม./ กลุ่มคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย+ รวม 60 คน (507,033.08 บ.)	ข้อสังเกต - ปี 2567 คกก.วสพ. มีการพิจารณาชดเชยเยียวยาแก่ผู้เสียหาย จำนวน 1 ราย - คกก.วสพ. กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจมาก แต่ในทางปฏิบัติ สค. ไม่มีกลไกรองรับการทำงาน หากทำงานอย่างเข้มข้นตามกฎหมาย อาจเสี่ยงโดนฟ้องร้อง - กองทุนฯ มีการใช้ งบประมาณ. ในการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศฯ จำนวน 105,000 บ. - กองทุนฯ มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการยุติความรุนแรง ลดการตีตราและเลือกปฏิบัติทางเพศฯ กับกลุ่มคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 1 ครั้ง

¹¹ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2) เพื่อคัดกรองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 3) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 4) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ 5) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ 6) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยกองทุนฯ มีรายได้มาจากงบประมาณแผ่นดินและเงินบริจาค ผู้มีคุณสมบัติขอรับเงินสนับสนุนจะต้องเป็นมูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กรสาธารณประโยชน์หรือ องค์กรสวัสดิการชุมชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ซึ่งมีผลงานหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการหรือมีโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ หรือเพื่อคัดกรองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือเพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โครงการที่กองทุนฯ สนับสนุนมี 4 ระดับ ดังนี้ 1) โครงการขนาดเล็ก ไม่เกิน 50,000 บาท 2) โครงการขนาดกลาง เกิน 50,000 บาท แต่ไม่เกิน 100,000 บาท 3) โครงการขนาดใหญ่ เกิน 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 150,000 บาท 4) โครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนเกิน 150,000 บาท โดยกองทุนจะสนับสนุนทั้งในด้านงานวิจัย การจัดอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ รวมถึงผลักดันการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	2. การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2.1) ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ 15 - 17 พ.ค.67 ณ โรงแรม กทม. / พมจ. ที่เคยผ่านการอบรมวิทยากรด้านความเท่าเทียมทางเพศ+ 40 คน (225,130.37 บ.) 2.2) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จ้างบริษัท ทองหลังพระ เอ็กซีบีซี จำกัด ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (10 เม.ย.- 27 พ.ค.67) ประกอบด้วย Roll up 2 แบบ 113 อัน โบว์ชัวร์ 2 แบบ 120,000 ใบ + ส่งสนับสนุน พมจ. 76 จ. ศูนย์ฯสถาน 12 แห่ง สสว. 11 แห่ง (299,931.70 บ.) - จ้าง บริษัท ดอค36 จำกัด ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (23 ก.พ.-30 พ.ค.67) 499,690 บ. / ผลิตวิดีโอสั้น 4 เรื่อง เผยแพร่ผ่านสื่อ Social Media ต่าง ๆ) 2.3) ผนึกสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ : Gender Equality for All/Pride Month¹² - จ้างจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ : Pride Month จำนวน 2 ครั้ง / 1 มิ.ย.67 และ 30 มิ.ย.67 รวม 300 คน (500,000 บ.) - จ้างจัดงาน Proud To Be Pride 27 – 30 มิ.ย.67 ณ เดอะมอลล์ไลฟ์ สโตร์ บางกะปิ กทม. รวม 300 คน (399,752 บ.) กิจกรรมที่ 3 การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีเครือข่าย 3.1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย รวม 4 ครั้ง ครั้งที่ 1 31 ต.ค. – 2 พ.ย.66 ณ จ.ร้อยเอ็ด / พมจ.ร้อยเอ็ด ม.ราชภัฏร้อยเอ็ด ศูนย์ฯร้อยเอ็ด อปท. สนง.ศึกษาธิการ จ.ร้อยเอ็ด สุรินทร์ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ และกาฬสินธุ์ รวม 66 คน (255,010 บ.) ครั้งที่ 2 20 – 22 พ.ย.66 ณ จ.เชียงใหม่ / พมจ. อปท. หน่วยงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน + รวม 56 คน (272,889 บ.) ครั้งที่ 3 16-18 ม.ค.67 ณ. จ.นครราชสีมา / พมจ. อปท. หน่วยงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน + รวม 64 คน (339,774.87 บ.) ครั้งที่ 4 5-6 มี.ค. 67 ณ กทม. / พมจ. อปท. หน่วยงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน + รวม 86 คน (226,863.78 บ.) 3.2) สนับสนุน งบ. เงินอุดหนุนให้กับเครือข่ายการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	- กองทุนฯ มีการพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง - กองทุนฯ มีการจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมทางเพศหลายรายการ - กองทุนฯ มีการจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Pride Month) อย่างต่อเนื่อง - กองทุนฯ มีการจัดประชุมฯ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีเครือข่าย ใน 4 ภาค (4 จังหวัด) ได้แก่ ร้อยเอ็ด เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช และ กทม. - กองทุนฯ สนับสนุน งบ. เงินอุดหนุน ให้กับ อปท. ศพค. พมจ. มูลนิธิ เครือข่ายสภาชุมชน NGos สภาเด็กและเยาวชน อพม. รวม 27 แห่ง

¹²¹² Pride Month หรือเดือนแห่งความภาคภูมิใจ (Pride Month) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเฉลิมฉลองความหลากหลายทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมของกลุ่ม LGBTQ+ ทั่วโลก. เป็นช่วงเวลาที่ผู้คนออกมาแสดงพลังและความภาคภูมิใจในตนเอง พร้อมทั้งเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมในสังคม เป็นโอกาสในการสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่ม LGBTQ ให้กับสังคม นอกจากนี้ การจัดงาน Pride Month ยังช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมการยอมรับในกลุ่ม LGBTQ+ ทำให้พวกเขาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ การจัดงานยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศด้วย

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- โครงการขนาดเล็ก ไม่เกิน 50,000 บ. (7 แห่ง) - อบต.ใจดี 8 ก.พ.67 (48,100 บ.) - ศพค.ต.หนองแขวงควง 18 มี.ค.67 (50,000 บ.) - ศพค.ต.ท่าเสา 20 มี.ค.67 (41,150 บ.) - ทม.ร้อยเอ็ด 26 มี.ค.67 (43,900 บ.) - อบต.ม่วงคำ 10 ก.ค.67 (47,500 บ.) - ทต.ลานข่อย 3 ก.ย.67 (23,582 บ.) - อบต.เต่างอย 20 ก.ย.67 (45,100 บ.) - โครงการขนาดกลาง ตั้งแต่ 50,001 – 150,000 บ. (11 แห่ง) - มูลนิธิเพื่อสุขภาพชุมชน 20 ก.พ.67 (136,800 บ.) - พมจ.หนองบัวลำภู 19 มี.ค.67 (118,200 บ.) - พมจ.นครปฐม. 4 มิ.ย.67 (122,000 บ.) - พมจ.ร้อยเอ็ด 15 พ.ค.67 (78,150 บ.) - ศพค.ต.คอรุม 16 พ.ค.67 (97,500 บ.) - ศพค.ต.หัวไทร 12 ก.ค.67 (101,398 บ.) - พมจ.นครศรีธรรมราช 19 ส.ค.67 (139,632 บ.) - ทต.รือเสาะ 4 ก.ย.67 (97,300 บ.) - ทต.ลำสิทธ์ 3 ก.ย.67 (106,600 บ.) - ทม.เลย 6 ก.ย.67 (66,200 บ.) - เครือข่ายสภาองค์กรชุมชน จ.สุพรรณบุรี 17 ก.ย.67 (95,340 บ.) - โครงการ/กิจกรรมขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 150,001 – 300,000 บ. (7 แห่ง) - กลุ่มกำลังใจ 1 9 ก.พ.67 (188,400 บ.) - กลุ่มกำลังใจ 2 29 เม.ย.67 (187,400 บ.) - พมจ.อุดรดิตถ์ 17 มิ.ย.67 (195,200 บ.) - อบต.แม่พริก 5 ก.ค.67 (159,750 บ.) - สสว.6 30 ส.ค.67 (153,940 บ.) - สภาเด็กและเยาวชน ต.คอรุม 30 ส.ค.67 (185,195 บ.) - พมจ.สุพรรณบุรี 3 ก.ย.67 (155,250 บ.)	

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- โครงการขนาดใหญ่พิเศษ วงเงิน 300,001 บ. ขึ้นไป (2 แห่ง) - มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศของไพร่ตทั่วประเทศ 24 พ.ค.67 (1,705,150 บ.) - ชมรม อพม. จ.นครราชสีมา 13 ก.ย.67 (873,900 บ.) 3.3) การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ (12 แห่ง) - พมจ.ศรีสะเกษ และศรีสะเกษ 19-22 ก.พ.67 (45,964 บ.) - มูลนิธิเพื่อสุขภาพชุมชน จ.บุรีรัมย์ + สุรินทร์ 4-6 มี.ค.67 (35,450 บ.) - พมจ.หนองบัวลำภู 27-29 มี.ค.67 (37,198 บ.) - พมจ.อุดรดิตถ์ + พิษณุโลก 19-21 มี.ย.67 (18,134 บ.) - มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ จ.ขอนแก่น 21-24 มี.ย.67 (42,748 บ.) - พมจ.นครปฐม 25-26 มี.ย.67 (11,548 บ.) - มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ จ.ชลบุรี 9-11 ก.ค.67 (9,860 บ.) - อบต.แม่พริก จ.เชียงราย 12-14 ก.ค.67 (37,734 บ.) - ศพค.ทต.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช 25-28 ก.ค.67 (43,267 บ.) - พมจ.นครศรีธรรมราช 4-7 ก.ย. 67 (37,522 บ.) - สภาเด็กและเยาวชน ต.คอรุม จ.อุดรดิตถ์ 6-9 ก.ย.67 (40,347 บ.) - พมจ.สุพรรณบุรี 16-19 ก.ย.67 (16,211 บ.) 4. การบริหารกองทุน 4.1 จัดประชุม คกก. บริหารกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้ คกก. บริหารกองทุนฯ/ คทง. (1) จัดประชุม คกก. บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ครั้งที่ 6/66 21 ธ.ค.66 19 คน (26,999 บ.) - ครั้งที่ 1/67 30 ม.ค.67 22 คน (24,669 บ.) - ครั้งที่ 2/67 26 มี.ค.67 18 คน (27,500 บ.) - ครั้งที่ 3/67 21 พ.ค.67 20 คน (27,605 บ.) - ครั้งที่ 4/67 17 ก.ค.67 17 คน (25,100 บ.) - ครั้งที่ 5/67 26 ส.ค.67 18 คน (21,900 บ.) - ครั้งที่ 6/67 25 ก.ย.67 19 คน (25,165 บ.) (2) จัดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ - ครั้งที่ 5/66 8 ธ.ค.66 18 คน (17,366 บ.) - ครั้งที่ 1/67 19 ม.ค.67 17 คน (15,650 บ.)	- กองทุนฯ มีการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผล หน่วยงาน/องค์กรที่ขอรับการสนับสนุน งบประมาณ. จากกองทุนฯ ในโครงการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รวม 12 แห่ง - การบริหารกองทุนฯ กสพ. จะดำเนินงานผ่าน คกก. ตามกฎหมาย

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- ครั้งที่ 2/67 19 มี.ค.67 17 คน (17,796 บ.) - ครั้งที่ 3/67 3 พ.ค.67 18 คน (17,831 บ.) - ครั้งที่ 4/67 5 ก.ค.67 18 คน (12,020 บ.) - ครั้งที่ 5/67 13 ส.ค.67 18 คน (16,855 บ.) (3) จัดประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ - ครั้งที่ 1/67 14 ก.พ.67 15 คน (21,339 บ.) - ครั้งที่ 2/67 12 ก.ย.67 15 คน (21,333 บ.) 3.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปี 67 4 ก.ค.67 ณ สค. และผ่าน Zoom รวม 50 คน (4,387 บ.) 3.3 คำวิสัยทัศน์สำนักงาน - จัดซื้ออุปกรณ์เพื่อใช้ในกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 20 พ.ย.66 (73,140 บ.) ครั้งที่ 2 6 ส.ค.67 (67,050 บ.)	- กองทุนฯ มีการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ 5 ปี - การดำเนินงานของกองทุนฯ ค่อนข้างมีการระงับงานหนัก และการทำงานเกิดผลลัพธ์ชัดเจน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กองทุนฯ ควรพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมทางเพศ ให้มีครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ และจัดทำทำเนียบวิทยากรเผยแพร่ทางเว็บไซต์ สค. และส่งให้ไฟล์ทำเนียบให้ พมจ.

6.3 กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน (วงเงิน 93,953,800 บ.) อนุมัติครั้งที่ 1 แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว	
	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาทักษะอาชีพ กิจกรรมย่อย : ส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว (แผน 9,422 คน ผล 7,685+3,265+1,609+215= 12,774 คน) กิจกรรมที่ 1.1 จัดสรร งบประมาณ. ให้ สถานฯบ้านเกร็ดตระการ กทม. (20,000 บ.) กิจกรรมที่ 1.2 จัดสรร งบประมาณ. ให้ ศูนย์ฯ 8 แห่ง และ สถานฯ 3 แห่ง (220,000 บ.) รายงานผลกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว มีการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น 1 - 3 - 6 เดือน ทั้ง Onsite และ Online หลักสูตรที่ได้รับการอบรม ได้แก่ อาหาร ขนมและเบเกอรี่ เครื่องดื่ม ธุรกิจร้านค้ากาแฟ ช่างตัดผมชาย การนวดแผนไทย เพนท์เล็บ ธุรกิจโรงแรม ตัดเย็บเสื้อผ้า การดูแลผู้สูงอายุ ฯลฯ ในปี 67 มีหลักสูตรการทำธุรกิจยุคดิจิทัล การทำธุรกิจออนไลน์ การขายสินค้าผ่านออนไลน์ ฯลฯ	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. โดย ศูนย์ฯ สถานฯ มีการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร จำนวน 7,685 คน คิดเป็น งบประมาณค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 7,683 บาทต่อคน ซึ่งหากผู้เข้าอบรมเป็นสมาชิกของครอบครัวเปราะบางหรือยากลำบาก ซึ่งควรได้รับการช่วยเหลือจากรัฐมากเท่าใด การอบรมหลักสูตรอาชีพของ สค. ก็จะมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายมากเท่านั้น

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- ศูนย์ฯ นนทบุรี สม่ัคร 963 / จบ 928 คน (7,295,000 บ.) - ศูนย์ฯ ชลบุรี สม่ัคร 718 / จบ 675 คน (5,283,400 บ.) - ศูนย์ฯ เชียงราย สม่ัคร 739 / จบ 711 คน (7,157,029 บ.) - ศูนย์ฯ ลำพูน สม่ัคร 797 / จบ 779 คน (5,713,300 บ.) - ศูนย์ฯ ลำปาง สม่ัคร 915 / จบ 912 คน (6,950,299.61 บ.) - ศูนย์ฯ ขอนแก่น สม่ัคร 858 / จบ 772 คน (7,251,600 บ.) - ศูนย์ฯ ศรีสะเกษ สม่ัคร 575 / จบ 575 คน (3,098,561.78 บ.) - ศูนย์ฯ สงขลา สม่ัคร 511 / จบ 477 คน (5,927,380 บ.) - สถาบันฯ บ้านเกร็ดตระการ กทม. สม่ัคร 369 / จบ 369 คน (3,164,169.82 บ.) - สถาบันฯ บ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี สม่ัคร 447 / จบ 447 คน (2,135,874.66 บ.) - สถาบันฯ บ้านสองแคว พิษณุโลก สม่ัคร 345 / จบ 345 คน (2,373,500 บ.) - สถาบันฯ นารีสวัสดิ์ นครราชสีมา สม่ัคร 695 / จบ 695 คน (2,696,800 บ.) รวม สม่ัคร 7,932 จบ 7,685 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 (59,046,915.33 บ.)	- ค่าอาหารผู้รับบริการน้อยเกินไป <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ศูนย์ฯ สถาบันฯ อาจประสานขอข้อมูล ครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยว ครอบครัวเปราะบางที่มีเฉพาะผู้หญิงและเด็ก ครอบครัวที่มีการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ฯลฯ ไปทาง พมจ. เพื่อให้ พมจ. และ อปท. ประชาสัมพันธ์และคัดเลือกครอบครัวกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมฝึกอาชีพกับ สค. ตามความเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์มากขึ้น - หลักสูตรฝึกอาชีพของ สค. ควรมีมาตรฐานเดียวกัน โดยควรเป็นเพียงหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรพื้นฐาน ที่กลุ่มเปราะบางสามารถเข้ารับการอบรมได้ในระยะเวลานั้น ๆ และสามารถนำประกอบอาชีพได้ทันที โดยใช้เงินลงทุนไม่มาก วัตถุดิบสามารถหาได้ง่ายในชุมชนหรือซื้อหาได้ในราคาไม่แพง เพื่อไม่ให้เป็นการลงทุน การหาตลาด ลูกค้า หรือเสี่ยงกับการขาดทุน และหากเป็นไปได้ ควรอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต้องกิน ต้องใช้ หรือใช้บริการในชีวิตประจำวัน โดยพัฒนาคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า เช่น 1. หลักสูตรอาหารจานเดียว ครัว 5 หมู่ตามหลักโภชนาการ โดยเน้นถูกสุขลักษณะ และไม่แพง (ทำจากวัตถุดิบราคาประหยัด เช่น โปรตีนจากไข่ นม ธัญพืช เต้าหู้ เห็ด ไข่ หมูสับ ผักตามฤดูกาล และไม่ใส่ผงชูรส ฯลฯ) หากมีการพัฒนาจัดทำป้ายรับรองคุณภาพจาก สค. หรือ พม. ก็จะทำให้การฝึกอบรมอาชีพของ สค. เป็นที่รู้จักและบรรลุผลสำเร็จมากขึ้น ทั้งนี้ สค. ควรขอรับการสนับสนุนเงินเพื่อการประกอบอาชีพจากภาคเอกชนที่สนใจทำ CSR 2. หลักสูตรซ่อมแซมระยะสั้น จำแนกเด็ก สตรี และบุรุษ และควรขอรับการสนับสนุนกระเป๋าเครื่องมือการตัดผมเคลื่อนที่จากบริษัทเอกชนที่ต้องการทำ CSR เพื่อให้กลุ่มเปราะบางที่เข้าอบรมสามารถใช้ประกอบอาชีพ ให้บริการตัดผมทั้งในและนอกสถานที่ได้ทันทีหลังจบหลักสูตร 3. หลักสูตร Care Giver (การดูแลผู้สูงอายุ) อาจจำแนกเป็นหลักสูตรระยะสั้น สำหรับสมาชิกครอบครัวที่ต้องการมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตรสำหรับการประกอบอาชีพ Care Giver ฯลฯ - ควรเพิ่มค่าอาหารให้กับผู้รับบริการ
	กิจกรรมย่อย : สร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว โดยจัดฝึกอาชีพตามกิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ ระยะเวลา 20-30 วัน และสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ 40 วัน รวมทั้งให้ความรู้ด้านสตรีและครอบครัว - ศูนย์ฯ นนทบุรี สม่ัคร 320 / จบ 320 คน (890,900 บ.) - ศูนย์ฯ ชลบุรี สม่ัคร 300 / จบ 300 คน (947,500 บ.) - ศูนย์ฯ เชียงราย สม่ัคร 360 / จบ 360 คน (1,117,800 บ.)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับภารกิจของ สค. โดยประสาน อปท. ในพื้นที่สามารถส่งกลุ่มเป้าหมาย สค. อบรมอาชีพได้ฟรี และจัดอบรมอาชีพตามความต้องการ - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรมีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมฝึกอาชีพ 6 – 12 เดือน และรายงานในปีงบประมาณถัดไป

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- ศูนย์ฯลำพูน สมัคร 259 / จบ 259 คน (998,080 บ.) - ศูนย์ฯลำปาง สมัคร 600 / จบ 600 คน (1,775,900 บ.) - ศูนย์ฯขอนแก่น สมัคร 440 / จบ 440 คน (1,303,600 บ.) - ศูนย์ฯศรีสะเกษ สมัคร 323 / จบ 323 คน (250,486.5 บ.) - ศูนย์ฯสงขลา สมัคร 276 / จบ 276 คน (945,000 บ.) - สถาบันบ้านเกร็ดตระการ กทม. สมัคร 100 / จบ 100 คน (167,580 บ.) - สถาบันบ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี สมัคร 71 / จบ 67 คน (372,970 บ.) - สถาบันบ้านสองแคว พิษณุโลก สมัคร 80 / จบ 80 คน (307,700 บ.) - สถาบันนารีสวัสดิ์ นครราชสีมา สมัคร 140 / จบ 140 คน (503,600 บ.) รวม สมัคร 3,269 จบ 3,265 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 (9,581,116.50 บ.)	- ควรมีการประเมินหลังการอบรม 6 – 12 เดือนว่า ผู้ผ่านการอบรม “มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้นหรือไม่” เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก การมีรายได้เพิ่มอาจเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การทำให้ผู้รับบริการสามารถบริหารจัดการเงินได้ จนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเรื่องสำคัญและสอดคล้องกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันมากกว่า - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ มีการจัดฝึกอาชีพตามกิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ ให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอาชีพ จนจบหลักสูตร จำนวน 3,265 คน คิดเป็น งปม. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 2,934 บาทต่อคน ซึ่งหากผู้เข้าอบรม เป็นสมาชิกของครอบครัวเปราะบางหรือยากลำบาก ซึ่งควรได้รับการช่วยเหลือจากรัฐมากเท่าใด การอบรมหลักสูตรอาชีพของ สค. ก็จะมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายมากเท่านั้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับภารกิจของ สค. โดยประสาน อปท. - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรมีการติดตามประเมินผลภายหลังการอบรม 6 – 12 เดือน พร้อมรายงานในปีงบประมาณถัดไป - ควรมีการประเมินหลังการอบรม 6 – 12 เดือนว่า ผู้ผ่านการอบรม “มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้นหรือไม่” เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก การมีรายได้เพิ่มอาจเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การทำให้ผู้รับบริการสามารถบริหารจัดการเงินได้ จนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเรื่องสำคัญและสอดคล้องกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันมากกว่า
	กิจกรรมย่อย : กิจกรรมสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (110 วัน) โดยสนับสนุนการต่อยอดพัฒนาทักษะอาชีพ กลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จหลักสูตรสร้างชีวิตใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินกิจการกลุ่ม ทั้งทักษะฝีมือและทักษะบริหารจัดการ กลุ่ม (60 วัน) - ศูนย์ฯนนทบุรี สมัคร 180 / จบ 180 คน (45,600 บ.) - ศูนย์ฯชลบุรี สมัคร 150 / จบ 150 คน (39,600 บ.) - ศูนย์ฯเชียงราย สมัคร 739 / จบ 711 คน (40,500 บ.) - ศูนย์ฯลำพูน สมัคร 224 / จบ 224 คน (33,600 บ.) - ศูนย์ฯลำปาง สมัคร 193 / จบ 193 คน (36,800 บ.) - ศูนย์ฯขอนแก่น สมัคร 134 / จบ 134 คน (37,300 บ.) - ศูนย์ฯศรีสะเกษ สมัคร 238 / จบ 238 คน (30,700 บ.) - ศูนย์ฯสงขลา สมัคร 67 / จบ 67 คน (36,500 บ.) - สถาบันบ้านเกร็ดตระการ กทม. สมัคร 60 / จบ 60 คน (28,800 บ.) - สถาบันบ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี สมัคร 30 / จบ 30 คน (53,570 บ.) - สถาบันบ้านสองแคว พิษณุโลก สมัคร 60 / จบ 60 คน (27,500 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ มีการสนับสนุนต่อยอดพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จหลักสูตรสร้างชีวิตใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นจนจบหลักสูตร จำนวน 1,528 คน คิดเป็น งปม. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 289 บาทต่อคน ซึ่งหากผู้เข้าอบรมเป็นสมาชิกของครอบครัวเปราะบางหรือยากลำบาก ซึ่งควรได้รับการช่วยเหลือจากรัฐมากเท่าใด การสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพของ สค. ก็จะมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายมากเท่านั้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับภารกิจของ สค. ให้มากที่สุด - กคอ. โดยศูนย์ฯ สถาบันฯ ควรมีการติดตามประเมินผลภายหลังการอบรม 6 – 12 เดือน พร้อมรายงานในปีงบประมาณถัดไป - ควรมีการประเมินหลังการรวมกลุ่มอาชีพแล้วเสร็จ 6 – 12 เดือนว่า ผู้รวมกลุ่ม “มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้นหรือไม่” เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก การมีรายได้เพิ่มอาจเป็นไปได้

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ																																																																																																															
	- สถานานาวิสวัสดิ์ นครราชสีมา สมัคร 40 / จบ 40 คน (31,000 บ.) รวม สมัคร 1,609 จบ 1,528 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 (441,470 บ.)	ยาก ดังนั้น การทำให้ผู้รับบริการสามารถบริหารจัดการเงินได้ จนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเรื่องสำคัญที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันมากกว่า																																																																																																															
	กิจกรรมย่อย : การเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจแก่สตรีและครอบครัว (ส่วนกลาง) - ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และแบรนด์เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินธุรกิจ - จัดกิจกรรมส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ "Gift to Give มหกรรมของขวัญถูกใจได้บุญ 2023 25 ต.ค.67 ณ ศูนย์การค้าเอ็มบีเค เซ็นเตอร์ กทม. 60 คน (730,080 บ.) เพื่อจำหน่ายสินค้า วันที่ 12 – 20 พ.ย.66 จำนวนกว่า 20 บูธ - จัดกิจกรรมส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ "Gift to Give มหกรรมของขวัญถูกใจได้บุญ 2023 วันที่ 12 – 20 พ.ย.66 ณ โรงแรม กทม. 60 คน (724,093.23 บ.) - จัดกิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์และแบรนด์เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินธุรกิจ รุ่นที่ 1 14-20 มค.67 ณ โรงแรม จ.เชียงใหม่ 95 คน (601,361.92 บ.)	ข้อสังเกต - กคอ. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ฯ โดยใช้ งบม. ก่อนข้างสูง แต่ยอดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ไม่สูงมากนัก อย่างไรก็ตาม การที่สื่อมวลชนสนใจเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์การจัดงาน ถือว่าเกิดประโยชน์ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ - กคอ. ควรมีการรายงานและรวบรวมข้อมูลสนับสนุนว่า การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ฯ ด้วย งบม. จำนวนมากนี้ (2,055,535.15 บ.) ได้ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความคุ้มค่าอย่างไร เช่น การจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ภายในงานได้ยอดรวมเท่าไร มีบริษัทสนใจสั่งซื้อสินค้าภายหลังจากจัดงานหรือไม่อย่างไร มีสื่อมวลชนใดบ้างที่ร่วมเสนอข่าว หากมีสื่อร่วมเผยแพร่ข่าวการจัดงานเป็นจำนวนมาก ก็ควรรายงานให้เห็นว่าการทำงานช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรอย่างไร ฯลฯ																																																																																																															
	กิจกรรม : รายงานเงินอุดหนุน กคอ. ปี 67 <table><tr><th colspan="6">รายงานเงินอุดหนุนกองทุนครอบครัวและพัฒนาอาชีพ ปี 2567</th></tr><tr><th></th><th colspan="2">เงินอุดหนุนค่าแรงสตรี</th><th colspan="2">เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว</th><th colspan="2">เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการและพัฒนาอาชีพ</th></tr><tr><th></th><th>ผลการเบิกจ่าย (บาท)</th><th>จำนวน (คน)</th><th>ผลการเบิกจ่าย (บาท)</th><th>จำนวน (คน)</th><th>ผลการเบิกจ่าย (บาท)</th><th>จำนวน (คน)</th></tr><tr><td>คสค.นนทบุรี</td><td>640,000</td><td>320</td><td>2,289,000</td><td>763</td><td>540,000</td><td>180</td></tr><tr><td>คสค.ชลบุรี</td><td>442,000</td><td>177</td><td>1,710,000</td><td>814</td><td>450,000</td><td>150</td></tr><tr><td>คสค.เชียงราย</td><td>720,000</td><td>360</td><td>2,097,000</td><td>699</td><td>672,000</td><td>224</td></tr><tr><td>คสค.ลำพูน</td><td>518,000</td><td>259</td><td>1,998,000</td><td>666</td><td>579,000</td><td>193</td></tr><tr><td>คสค.ลำปาง</td><td>1,194,000</td><td>597</td><td>2,421,000</td><td>926</td><td>402,000</td><td>134</td></tr><tr><td>คสค.ขอนแก่น</td><td>880,000</td><td>441</td><td>1,709,000</td><td>863</td><td>699,000</td><td>233</td></tr><tr><td>คสค.ศรีสะเกษ</td><td>640,000</td><td>320</td><td>2,842,000</td><td>948</td><td>714,000</td><td>238</td></tr><tr><td>คสค.สงขลา</td><td>548,000</td><td>274</td><td>1,710,000</td><td>570</td><td>201,000</td><td>67</td></tr><tr><td>คคอ.บ้านเกร็ดตระการ กทม.</td><td>200,000</td><td>100</td><td>2,310,000</td><td>765</td><td>180,000</td><td>60</td></tr><tr><td>คคอ.บ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี</td><td>74,000</td><td>37</td><td>1,228,000</td><td>417</td><td>69,000</td><td>23</td></tr><tr><td>คคอ.บ้านสองแคว พิษณุโลก</td><td>160,000</td><td>80</td><td>1,578,000</td><td>529</td><td>180,000</td><td>60</td></tr><tr><td>คคอ.นาวิสวัสดิ์ นครราชสีมา</td><td>280,000</td><td>140</td><td>1,422,000</td><td>565</td><td>120,000</td><td>40</td></tr><tr><td></td><td>6,296,000</td><td>3,105</td><td>23,314,000</td><td>8,525</td><td>4,806,000</td><td>1,602</td></tr></table>	รายงานเงินอุดหนุนกองทุนครอบครัวและพัฒนาอาชีพ ปี 2567							เงินอุดหนุนค่าแรงสตรี		เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว		เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการและพัฒนาอาชีพ			ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)	คสค.นนทบุรี	640,000	320	2,289,000	763	540,000	180	คสค.ชลบุรี	442,000	177	1,710,000	814	450,000	150	คสค.เชียงราย	720,000	360	2,097,000	699	672,000	224	คสค.ลำพูน	518,000	259	1,998,000	666	579,000	193	คสค.ลำปาง	1,194,000	597	2,421,000	926	402,000	134	คสค.ขอนแก่น	880,000	441	1,709,000	863	699,000	233	คสค.ศรีสะเกษ	640,000	320	2,842,000	948	714,000	238	คสค.สงขลา	548,000	274	1,710,000	570	201,000	67	คคอ.บ้านเกร็ดตระการ กทม.	200,000	100	2,310,000	765	180,000	60	คคอ.บ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี	74,000	37	1,228,000	417	69,000	23	คคอ.บ้านสองแคว พิษณุโลก	160,000	80	1,578,000	529	180,000	60	คคอ.นาวิสวัสดิ์ นครราชสีมา	280,000	140	1,422,000	565	120,000	40		6,296,000	3,105	23,314,000	8,525	4,806,000	1,602	ข้อสังเกต ปี 2567 กคอ. มีการให้เงินอุดหนุน รวม 13,232 คน ดังนี้ - เงินอุดหนุนค่าแรงสตรี จำนวน 3,105 คน - เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว จำนวน 8,525 คน - เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการและพัฒนาอาชีพ 1,602 คน รวมเป็นเงิน 34,416,000 บาท ข้อเสนอแนะ - กคอ. ควรมีการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับเงินสงเคราะห์ นำเงินไปลงทุนหรือต่อยอด การประกอบอาชีพ และติดตามรายงานผลในปีถัดไป
รายงานเงินอุดหนุนกองทุนครอบครัวและพัฒนาอาชีพ ปี 2567																																																																																																																	
	เงินอุดหนุนค่าแรงสตรี		เงินอุดหนุนสงเคราะห์ครอบครัว		เงินอุดหนุนการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการและพัฒนาอาชีพ																																																																																																												
	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	จำนวน (คน)																																																																																																											
คสค.นนทบุรี	640,000	320	2,289,000	763	540,000	180																																																																																																											
คสค.ชลบุรี	442,000	177	1,710,000	814	450,000	150																																																																																																											
คสค.เชียงราย	720,000	360	2,097,000	699	672,000	224																																																																																																											
คสค.ลำพูน	518,000	259	1,998,000	666	579,000	193																																																																																																											
คสค.ลำปาง	1,194,000	597	2,421,000	926	402,000	134																																																																																																											
คสค.ขอนแก่น	880,000	441	1,709,000	863	699,000	233																																																																																																											
คสค.ศรีสะเกษ	640,000	320	2,842,000	948	714,000	238																																																																																																											
คสค.สงขลา	548,000	274	1,710,000	570	201,000	67																																																																																																											
คคอ.บ้านเกร็ดตระการ กทม.	200,000	100	2,310,000	765	180,000	60																																																																																																											
คคอ.บ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี	74,000	37	1,228,000	417	69,000	23																																																																																																											
คคอ.บ้านสองแคว พิษณุโลก	160,000	80	1,578,000	529	180,000	60																																																																																																											
คคอ.นาวิสวัสดิ์ นครราชสีมา	280,000	140	1,422,000	565	120,000	40																																																																																																											
	6,296,000	3,105	23,314,000	8,525	4,806,000	1,602																																																																																																											

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	กิจกรรม : จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ดูแลผู้รับบริการ (3 อัตรา) (วงเงิน 1,504,000 บ.)	
	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ครัวเรือนเปราะบางสู่ความยั่งยืน (วงเงิน 2,445,900 บ.) อนุมัติครั้งที่ 2 แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว	
	กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล 1.1) ส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพ (ทอฝัน by พม.) - ประสานการออกบูธ งานวันสตรีสากล ปี 2567 (ทอฝัน by พม. 1 บูธ + บ้านเกร็ดตระการฯ 1 บูธ) 8 มี.ค.67 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กทม. (0 บ.) - ประสานการออกบูธ โครงการปิดเทอมสร้างสรรค์ เล่นสนุกทุกวัน ที่ Lotus's 25-29 มี.ค.67 ณ โลตัส บางกะปิ กทม. (ทอฝัน by พม. 5 บูธ + บ้านเกร็ดตระการฯ 3 บูธ) (0 บ.) - ประสานการออกบูธ กิจกรรมภารกิจคิดเผื่อ MARKET PLACE 16 พ.ค.67 ณ ดิเกอไอเอส ทาวเวอร์ 1 22 บูธ ยอดจำหน่าย 95,132 บ. (0 บ.) - ประสานการออกบูธ ตามกิจกรรม "สร้างอาชีพ" ให้ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว 29-30 มิ.ย.67 ณ ห้างโลตัส บางกะปิ กทม. โดยทอฝัน by พม.+กลุ่มอาชีพ 21 บูธ ยอดจำหน่าย 71,412 บ. (ขาดพื้นที่จำหน่ายสินค้า พื้นที่ไม่ค่อยมีคนเดิน และแคบ / ควรจัดหาพื้นที่จัดงานทุก 3 เดือน ที่มีคนเดินพลุกพล่าน เช่น สถานที่ราชการ พื้นที่ห้างที่มีคนเดิน มีการ ปชส. มีกิจกรรมดึงดูดลูกค้า เช่น แจกลูกโป่ง Mascot ฯลฯ และควรมีการเผยแพร่รายการสินค้าทางออนไลน์หรือเพจออนไลน์ (37,960 บ.) - ประสานการออกบูธ ในพิธีบรรพชาอุปสมบทราชภฏบนพื้นที่สูง ปี 2567 6-7 ก.ค.67 ณ วัดเบญจมบพิตรดุสิตวนารามราชวรวิหาร กทม. 1 บูธ ยอดจำหน่ายทั้งสิ้น 4,114 บ. (2,160 บ.) - ประสานการออกบูธ ตามกิจกรรมภารกิจคิดเผื่อ MARKET PLACE 8 ก.ค. – 27 ธ.ค.67 ณ ดิเกอไอเอส ทาวเวอร์ 1 ชั้น 10 จำนวน 2 บูธ ต่อสัปดาห์ (ทั้งหมด 48 บูธ) ยอดจำหน่าย 8-25 ก.ค.67 ยอดจำหน่ายรวม 37,729 บ. (ต้องการให้ AIS สนับสนุนพื้นที่จอดรถให้กับคนออกบูธ / พื้นที่จำหน่ายมีแสงสว่างไม่เพียงพอ) (0 บ.) - จัดกิจกรรม "สร้างอาชีพ" ให้ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว ครั้งที่ 2 โดยประสานการออกบูธจำหน่ายสินค้า 20 บูธ 30 ส.ค. – 1 ก.ย.67 ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส บางใหญ่ จ.นนทบุรี โดย รวม 50 คน (0 บ.) <u>หมายเหตุ</u> พื้นที่จำหน่ายไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย/แคบ/ไม่ค่อยมีคนเดินมากนัก + ควรมีการเผยแพร่สินค้าผ่านออนไลน์หรือเพจออนไลน์ - ประสานการออกบูธ งานวันสตรีไทย ปี 2567 1 ส.ค.67 ณ ศูนย์แสดงสินค้า อิมแพ็ค เมืองทองธานี 1 บูธ ยอดจำหน่าย 51,030 บ. (0 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าฯ และได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนหลายครั้ง แต่อาจเพราะได้พื้นที่ฟรี ทำให้จึงไม่ค่อยตื่นตัว ทำให้จำหน่ายสินค้าได้น้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรให้ความสำคัญกับการจำหน่ายสินค้าทางออนไลน์มากขึ้น - ผลិតภัณฑ์ ควรเป็น 1) สินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และ 2) ของที่ระลึกในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจำหน่ายได้ตลอดทั้งปี - ผลิตภัณฑ์/ราคา ควรมีทั้งราคาไม่แพง (ลูกค้าทั่วไป) และราคาแพง (ลูกค้าที่มีกำลังซื้อ) เพื่อให้มีลูกค้าหลากหลาย

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- ร่วมงาน/ประสานการออกบูธ และร่วมเข้าชมงานมหกรรมจัดแสดงผลภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนและสินค้าราษฎรบนพื้นที่สูง เทิดพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง "ใต้ร่มพระบารมี พระบรมราชชนนีพันปีหลวง" 22-24 ส.ค.67 ณ พส. และ ห้างเซลทรัลเวิลด์ โลฟ ชั้น 8 (0 บ.) - ประสานการออกบูธ กิจกรรมการกิจคิดเพื่อ MARKET PLACE ครั้งที่ 2 28 ส.ค.67 ณ บ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (0 บ.) 1.2) <u>จ้างเหมา จนท. ช่วยปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าออนไลน์</u> - จ้างเหมา จนท. ๓ 2 อัตรา (18,000 บาท x 2 อัตรา x 12 เดือน) รวม 432,000 บ. 1.3) <u>จัดประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับอาชีพ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์</u> - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับอาชีพ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ 29-31 ม.ค.67 รร. กทม. รวม 90 คน โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการส่งเสริมการขาย การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และพัฒนาธุรกิจ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพ แบบครบวงจร (หลักสูตร Train the trainers : Advance Class) เพื่อทดสอบความรู้ด้านช่างผมพื้นฐาน และอบรมความรู้เพิ่มเติมด้านเคมีในระดับทักษะขั้นสูง ในหัวข้อการทำสีผมแบบ Balayage และ Ombre เป็นการขับเคลื่อนหลักสูตรฝึกทักษะอาชีพเสริมสวยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (Beauty for a better Life) ร่วมกับ บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด 12 – 15 มี.ค. 67 รวม 32 คน (186,500 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับอาชีพ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ (ร่วมกับ AIS) เพื่อเสริมและพัฒนาธุรกิจเช่น การวิเคราะห์ลูกค้า การบริหารจัดการลูกค้า การคำนวณต้นทุน กำไร การตั้งราคาสินค้า การทำบัญชีเบื้องต้น การหาเงินทุน การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การตลาดเชิงปฏิบัติการ การสร้างการจดจำผลิตภัณฑ์ หรืออัตลักษณ์ของแบรนด์ เพื่อดึงดูดความสนใจ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการส่งเสริมการขาย การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาธุรกิจ ร่วมกับกระทรวง พม. AIS Academy และบริษัท เลิร์นดิ จำกัด กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ และมีทักษะในการส่งเสริมการขาย การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และการพัฒนา รวม 112 คน (246,062.82 บ.) - เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและกำกับติดตามความร่วมมือระหว่าง พม. AIS ACADEMY และ บ.เลิร์นดิ จำกัด เพื่อกำหนดแนวทางความร่วมมือ และการดำเนินกิจกรรม ครั้งที่ 1 8 ม.ค.67 ณ พม. (0 บ.) ครั้งที่ 2 11 เม.ย.67 ณ พม. (0 บ.) 1.4) <u>จัดทำมาตรฐานหลักสูตรอาชีพ</u> - จัดทำมาตรฐานหลักสูตรช่างผม (ช่างผมบุรุษ – ช่างผมสตรี) สค. ตามข้อเสนอแนะของ สดง. 18 เม.ย.67 โดย ศูนย์ฯ สถานฯ ได้รับรองร่างมาตรฐานหลักสูตรช่างผม (ช่างผมบุรุษ – ช่างผมสตรี) จำนวน 4 หลักสูตร และ 1 หมวด โดยหลักสูตรช่างผม 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรช่างแต่งผมบุรุษ (300 ชม.) หลักสูตรช่างแต่งผมบุรุษ (120 ชม.) หลักสูตรช่างแต่งผมสตรี (300 ชม.) หลักสูตรช่างแต่งผม สตรี (120 ชม.) และ 1 หมวด คือ หมวดวิชาความรู้ความสามารถเสริม พร้อมยกร่างหลักสูตรเพิ่มเติม ได้แก่ ร่างหลักสูตรแต่งหน้า	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการจ้าง จนท. 2 อัตรา ๆ ละ 18,000 บ. เพื่อส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แต่ดูเหมือนว่าค่าจ้าง จนท. จะสูงกว่ารายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ - กคอ. มีการยกระดับอาชีพ ร่วมกับ AIS Academy/บริษัท เลิร์นดิ จำกัด/บริษัท ชลาชล จำกัด/บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - การให้ความรู้กลุ่มเป้าหมาย ควรเป็นหลักสูตรอาชีพระยะสั้น และให้ความรู้ที่จำเป็น เช่น การทำบัญชีเบื้องต้น การจัด/นำเสนอสินค้าอย่างไรให้น่าซื้อ การรักษาคุณภาพสินค้า/การบริการ เทคนิคการจำหน่าย/ให้บริการที่สร้างความประทับใจเพื่อให้มีลูกค้าประจำ ซึ่งเป็นเทคนิคง่าย ๆ เนื่องจากการอบรมขั้นสูงอาจไม่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มเปราะบางของ สค. และผู้เข้ารับการอบรม - กคอ. ควรประสาน/ขอความร่วมมือภาคเอกชน สนับสนุนอุปกรณ์ประกอบอาชีพ ให้กับกลุ่มเปราะบางที่สำเร็จหลักสูตรอบรมของ สค. (พร้อมติดโลโก้ พม. กับบริษัท ที่ชุดอุปกรณ์) - หาก สค. สามารถสนับสนุนเงินทุนหรืออุปกรณ์ประกอบอาชีพให้ผู้ผ่านการอบรมได้ก็จะดีมาก <u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการจัดทำมาตรฐานหลักสูตรอาชีพช่างผม แต่หลายหลักสูตรกลุ่มเปราะบางอาจ ไม่สามารถอบรมได้ หรือไม่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายของ สค.

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	เกล้าหม (100 ชม.) ร่างหลักสูตรการตัดผม สปาเพิร์ม (100 ชม.) ร่างหลักสูตรยัดผม (120 ชม.) ร่างหลักสูตรการเปลี่ยนสีผม (120 ชม.) ร่างหลักสูตรการเพ้นท์เล็บ (50 ชม.) - จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณาร่างชุดองค์ความรู้ เรื่อง Knowledge of ทอฝัน by พม. 26 ก.ค.67 ณ กคอ. และผ่านระบบ Zoom รวม 46 คน ทั้ง Onsite และ ผ่าน Zoom กิจกรรมที่ 2 เวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ 2.1) <u>การจัดงานแถลงข่าว การเผยแพร่ ปชส.</u> - โอน งบประมาณ. ให้ ศูนย์ฯ/ สถานฯคัดเลือก หรือจัดประชุม หรือจัดประกวดผลิตภัณฑ์/บุคคลที่มีผลงานโดดเด่นด้านอาชีพ - ร่วมออกบูธในงาน "ICONSIAM WORLD OF GIFTS 2023" 30 พ.ย.-15 ธ.ค.67 ณ เจริญนคร ฮอลล์ ชั้น M ไอคอนสยาม 6 กลุ่ม/บูธ รวม 23 คน ในช่วงเทศกาลของขวัญปีใหม่ (49,960 บ.) 2.2) <u>กิจกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ</u> - จัดกิจกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ 20 ต.ค.-1 พ.ค.67 (จัดสรร งบประมาณ. ให้ ศูนย์ฯละ 80,000 บ. และ สถานฯละ 40,000 บ. (รวม 800,000 บ.) เพื่อให้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย “คนเก่ง” และ “ผลิตภัณฑ์เด่น” มาแสดงความรู้ ความสามารถ หรือผลงาน ในงานเวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ - จัดกิจกรรมเวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ (2,568,000 บ.) กันเงินเหลื่อมปี - จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพด้านช่างผม (Hairdresser's) ร่วมกับ บ.ชลาชล จำกัด กทม. 19-23 สค.67 โดยมีบุคลากร ครูฝึกอาชีพเข้าร่วมอบรม 11 แห่ง รวม 20 คน อบรมการตัดซอยผมหญิงในแบบทรงผมต่าง ๆ การทำเคมีงานสี เช่น วงจรสี และการหักล้างสี การตัดซอยผมชายทรงต่าง ๆ การยัดผม/ตัดผม การวิเคราะห์ลักษณะโครงสร้างเส้นผมและการเลือกใช้น้ำยา) (ครูฝึกอาชีพต้องการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง เช่น การตัดผมทรงวินเทจ หรือทรงผมที่ทันสมัย) (การอบรมมีปัญหาอุปกรณ์ในการอบรม ไม่เพียงพอ ผู้อบรมต้องเตรียมอุปกรณ์มาเอง ผู้จัดจึงประสานขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์จาก ศูนย์ฯนนทบุรี เพิ่มเติม (324,232 บ.) - จัดฝึกทักษะอาชีพเสริมสวย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต Beauty for a Better Life ร่วมกับบริษัท ลอริอัล (ประเทศไทย) จำกัด - 30 ส.ค.67 ศูนย์ฯลำพูน มอบประกาศนียบัตรฯ รุ่นที่ 4-7/2567 รวม 70 คน - 20 ก.ย.67 ศูนย์ฯชลบุรี มอบประกาศนียบัตรฯ 4 รุ่น รวม 45 คน กิจกรรมที่ 3 พัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร 3.2 <u>จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร</u> - จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดแนวทาง และวิพากษ์ร่างมาตรฐานหลักสูตรช่างผม (ช่างผมบุรุษ – ช่างผมสตรี) สค. ครั้งที่ 1/67 10 ม.ค.68 รวม 38 คน ผ่าน Zoom (0 บ.) - จัดประชุมหารือการจัดโครงการฝึกทักษะอาชีพเสริมสวยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ร่วมกับ บ.ลอริอัล จำกัด เกี่ยวกับแนวทางการจัดอบรม train the trainer (advance class) และโครงการฝึกทักษะอาชีพเสริมสวยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ในพื้นที่ชลบุรี และขอนแก่น ณ กคอ. และผ่านระบบ Ms Teams	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - หลักสูตรอาชีพของ สค. ควรเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่ใช้เวลาเรียนรู้ระยะสั้น และสามารถประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อจบหลักสูตร เช่น ช่างตัดผมเด็ก - สตรี - บุรุษ เมื่ออบรมเสร็จสามารถถือกระเป๋ากลับไปให้บริการตัดผมนอกสถานที่ได้ทันที หรือสามารถเปิดร้านเล็ก ๆ ที่บ้านได้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย สค. คือกลุ่มเปราะบาง ไม่มีเวลาในการอบรม และไม่มีทุนเปิดร้านที่ต้องใช้ทักษะอาชีพขั้นสูงขนาดนี้ และลูกค้าที่มีกำลังซื้อไม่น่าจะเป็นลูกค้ากลุ่มเปราะบาง <u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการจัดประกวดผลิตภัณฑ์/บุคคลที่มีผลงานโดดเด่นด้านอาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์มาก <u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. ให้ ศูนย์ฯ สถานฯ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย “คนเก่ง” และ “ผลิตภัณฑ์เด่น” มาแสดงความรู้ ความสามารถ หรือผลงาน ในงานเวทีคนเก่งสู่ตลาดแรงงานสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ แต่การคัดเลือกฯ ต้องมีมาตรฐานมากพอสมควร เพื่อให้รางวัลมีคุณค่าและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าได้จริง ๆ (ปีใดไม่มีผู้เหมาะสม ก็ไม่ควรให้รางวัล หรืออาจให้เพียงรางวัลชมเชย) - กคอ. มีการจัดอบรมอาชีพช่างผมร่วมกับ บ.ชลาชล จำกัด เกี่ยวกับเคมีงานสีผม ซึ่งผู้หลักสูตรอาจไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายของ สค. และการอบรมใช้ งบประมาณ. มากกว่า 3 แสน ในขณะที่อุปกรณ์ก็ยังไม่เพียงพอ - หลักสูตรขั้นสูงของ บ.ลอริอัล และ บ.ชลาชล อาจไม่เหมาะสมกับหลักสูตรสำหรับกลุ่มเปราะบาง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - หลักสูตรอาชีพของ สค. ควรเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่ใช้เวลาเรียนรู้ระยะสั้น และสามารถประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อจบหลักสูตร เช่น ช่างตัดผมเด็ก - สตรี - บุรุษ เมื่ออบรมเสร็จสามารถถือกระเป๋ากลับไปให้บริการตัดผมนอกสถานที่ได้ทันที หรือสามารถเปิดร้านเล็ก ๆ ที่บ้านได้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย สค. คือกลุ่มเปราะบาง ไม่มีเวลาในการอบรม และไม่มีทุนเปิดร้านที่ต้องใช้ทักษะอาชีพขั้นสูงขนาดนี้ และลูกค้าที่มีกำลังซื้อไม่น่าจะเป็นลูกค้ากลุ่มเปราะบาง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดแนวทาง และวิพากษ์ร่างมาตรฐานหลักสูตรช่างผม (ช่างผมบุรุษ – ช่างผมสตรี) สค. ครั้งที่ 2/67 28 ก.พ.67 เพื่อยกร่าง มฐ.หลักสูตรช่างผม 4 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรช่างผมชายระยะสั้น - ระยะยาว และช่างผมหญิงระยะสั้น – ระยะยาว ผ่านระบบ Ms.Teams (0 บ.) - จัดประชุมรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจาก ศูนย์ฯ และ สถานฯ(จากการประชุมชี้แจงวิพากษ์ร่าง มฐ. หลักสูตรช่างผม (ช่างผมบุรุษ – ช่างผมสตรี) เมื่อวันที่ 28 ก.พ.67) 1-20 มี.ค.67 ณ กคอ. เพื่อจัดทำ มฐ.หลักสูตรช่างผม ต่อไป - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพ แบบครบวงจร (หลักสูตร Train the trainers : Advance Class) เพื่อทดสอบความรู้ด้านช่างผมพื้นฐาน และอบรมความรู้เพิ่มเติมด้านเคมีในระดับทักษะขั้นสูง ในหัวข้อการทำสีผมแบบ Balayage และ Ombre 12 – 15 มี.ค.67 ณ ศศค.ชลบุรี โดย บ.ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด มีบุคลากรศูนย์ฯ/ สถานฯเข้าอบรม รวม 32 คน (186,500 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับอาชีพแบบครบวงจร (หลักสูตร Train the Trainers : Advance class) เพื่อทดสอบความรู้เดิม และเพิ่มความรู้ด้านเคมีในระดับสูง หัวข้อการทำสีผมแบบ Balayage และ Ombre 21-26 เม.ย.67 ณ ศูนย์ฯชลบุรี เพื่ออบรมให้ความรู้ครูฝึกอาชีพ 23 คน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนหลักสูตรฝึกทักษะอาชีพเสริมสวยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (Beauty for a better Life) ร่วมกับ บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป (150,712 บ.)	
3	โครงการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (1) และ (2) (วงเงิน 2,744,000 บ.) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (1) ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง (กิจกรรมที่ 2-4) กิจกรรมหลัก : เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและกลไกในระดับพื้นที่ (วงเงิน 1,000,000 บ.) (2) ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว (วงเงิน 1,744,000 บ.) (กิจกรรมที่ 1)	
	กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (ศูนย์ฯ สถานฯ) - จัดสรร งบ. ให้ สถานฯ4 แห่ง (120,000 บ.) และ ศูนย์ฯ 8 แห่ง (240,000 บ.) เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ภาครัฐ เครือข่าย ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ให้มีทักษะการเลี้ยงดูบุตร การมองเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดพลังในการดำเนินชีวิต ได้รับสวัสดิการ และยกระดับคุณภาพชีวิต กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (สค.ส่วนกลาง) - จัดอบรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว ในเขตพื้นที่ลาดพร้าว ให้กับ อสม. แก่นนำชุมชน 9-10 พ.ย.67 ณ บ้านเกร็ดฯ กทม. รวม 46 คน (44,210 บ.) - จัดอบรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว ในเขตพื้นที่ปากกอกใหญ่ ให้กับ อสม. แก่นนำชุมชน 17 พ.ย.67 ณ ศูนย์นันทนาการ เขตบางกอกใหญ่ กทม. รวม 47 คน (19,050 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - ระบบฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายของ สค. ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้หากกลุ่มเป้าหมายยาก - กคอ. มีจัดกิจกรรมเสริมพลังครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวใน กทม. และได้รับความร่วมมือจากห้างโลตัส ซึ่งเป็นประโยชน์มาก

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดโครงการ “ปิดเทอมสร้างสรรค์ เล่นสนุกทุกวันได้ทีโลดตัส” 25 – 28 มี.ค.67 ณ โลตัส บางกะปิ กทม. ผู้เข้าร่วม 87 คน โดยใช้พื้นที่ห้างโลตัสเป็นต้นแบบการเล่นที่ปลอดภัย ใกล้บ้าน เข้าถึงง่าย และจำแม่เลี้ยงเดี่ยว/กลุ่มเปราะบาง เป็น “ผู้อำนวยการเล่น” เพื่อให้เด็กมีการเล่นที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย (51,996 บ.) กิจกรรมที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว (สค.ส่วนกลาง) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ให้กับ อพม. เขตบางกอกใหญ่/เขตธนบุรี และ กคอ. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพงานเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าประเวณี ความรุนแรงในครอบครัว และการตั้งครุฑในวัยรุ่น 22-24 พ.ย.67 ณ ภูธรวิทยารีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา รวม 52 คน (230,290.53 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว ให้กับบุคลากร สค. 20-21 ธ.ค.66 ณ โรงแรม กทม. 41 คน (137,341.04 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว ให้กับบุคลากร สค. 20-22 มี.ค.67 ณ โรงแรม กทม. 41 คน (169,067.18 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ให้กับ น.ค.ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ม.ราชภัฏสวนสุนันทา และ กคอ. 6 – 8 มี.ค.68 ณ โรงแรม จ.กาญจนบุรี รวม 60 คน (261,825.56 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนางานบริการศูนย์บริการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว 7-9 ส.ค.67 ณ โรงแรม กทม. รวม 57 คน (209,281.84 บ.) 4. จ้างเหมา จบท. ช่วยปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ดูแลผู้รับบริการ (3 อัตรา)	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการจัดประชุมฯ พัฒนาศักยภาพฯ ให้บุคลากร สค. อพม. และ น.ค. 2 สถาบัน พร้อมมีการถอดบทเรียนฯ เกี่ยวกับงานบริการศูนย์บริการแม่เลี้ยงเดี่ยวและครอบครัว และงานคุ้มครองพิทักษ์สิทธิใช้ งบประมาณ. ไปกว่า 1 ล้านบาท แต่การทำงานยังเกิดผลอยู่ในวงจำกัด และไม่ทราบว่ามีการดำเนินงานอย่างไรเพิ่มเติม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กคอ. ควรมีมาตรการ กลไก และโครงการขับเคลื่อนด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ หรือการจัดสวัสดิการให้กับพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว ให้เกิดผลในวงกว้างมากขึ้น - สค. และ พมจ. ควรประสานขอข้อมูลกลุ่มเป้าหมายของ สค. จาก อปท. เนื่องจากปัจจุบัน อปท. เกือบทุกแห่ง มีการเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายเปราะบาง/ยากลำบาก
4	โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี (วงเงิน 3,778,000 บ.) <u>แผนงาน</u> : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม <u>ผลผลิต/โครงการ</u> : พัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี <u>กิจกรรมหลัก</u> : ขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	
	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรการกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี 1.1 ขับเคลื่อนกลไก คกก. คุ้มครองและพัฒนาอาชีพประจำจังหวัด (ก.ค.อ.จังหวัด) หรือขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี - สนับสนุน งบประมาณ. ให้ พมจ. ในเดือน ต.ค.66 จำนวน 5 จ. ได้แก่ เชียงราย อุบลราชธานี สงขลา สระแก้ว สุพรรณบุรี (202,527 บ.) 1.2 จัดประชุม คกก. จัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี - จัดประชุม คกก. พัฒนากฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี 27 พ.ย.67 ณ สค. รวม 13 คน (525 บ.) เพื่อแก้ไขประกาศรับสมัคร/ใบสมัคร/วิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	<u>ข้อสังเกต</u> - การทำงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ยังไม่ชัดเจน - การแก้ไขกฎหมายค่อนข้างล่าช้า ไม่ทันสถานการณ์ - การแก้ไขกฎหมายฯ คำประเวณี ก่อนหน้านั้น มุ่งทำให้อาชีพพนักงานบริการ (Sex worker) ถูกกฎหมาย โดยไม่ได้คำนึงถึงบริบททางวัฒนธรรมของประเทศไทย ทั้งที่ นักวิชาการ NGOs แนะนำให้แก้ไขเพียง “ยกเลิกการค้าประเวณีไม่ผิดกฎหมาย และกรณีมีปัญหาให้ใช้กฎหมายปกติทั่วไป” ทำให้ผู้บริหารกระทรวง พม. ในขณะนั้นไม่ยอมรับ

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	1.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองสิทธิและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานบริการ (Sex worker) ครั้งที่ 1 พนักงานบริการ 15-16 พ.ย.67 ณ โรงแรม จ.ชลบุรี รวม 49 คน (124,149 บ.) ครั้งที่ 2 พนักงานบริการ อสม.มูลนิธิเอ็มพลัส มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ผู้ประสบปัญหาทางสังคม กลุ่มเสี่ยงจากศูนย์พัฒนารัฐบาลพื้นที่สูง จ.เชียงใหม่ และลำพูน 22-23 ม.ค.67 ณ โรงแรม จ.เชียงใหม่ รวม 46 คน (150,189.58 บ.) - จัดประชุมหารือแนวทางปฏิบัติของการปรับเป็นพินัย ตาม ม.5 แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ร่วมกับ สป.พม. สถานีตำรวจนครบาล สนง.ตรวจคนเข้าเมือง ตำรวจท่องเที่ยว กองบังคับการกรมการปกครอง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนง.คกก.กฤษฎีกา สนง.อัยการสูงสุด 22 มี.ค.67 รวม 31 คน (700 บ.) 1.4 ขับเคลื่อนการดำเนินการในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขการค้าประเวณี - จัดประชุม คกก. จัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ครั้งที่ 1/67 27 ก.พ.67 รวม 22 คน (12,735 บ.) - จัดประชุม คกก. สรรหาและคัดเลือก กก. ผู้ทรงคุณวุฒิใน คกก. คุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ครั้งที่ 1/67 17-19 เม.ย.67 15 คน (525 บ.) 1.5 กิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตและสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชน - จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตและสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชน ครั้งที่ 1 ให้กับเด็กเยาวชนจากสถานสงเคราะห์ สถาบันการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน การศึกษาอิสระ สภาเด็กและเยาวชน 25-26 ธ.ค. 67 ณ โรงแรม กทม. รวม 58 คน (167,445 บ.) 1.6 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้าประเวณี - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้ของกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการปรับเป็นพินัย 12 ก.ค.67 รวม 34 คน (5,595 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเป็นพินัยตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ดังนี้ ครั้งที่ 1 กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สถานตำรวจภูธร พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯในพื้นที่ภาคตะวันออก 28-29 ก.ค.67 รวม 85 คน (114,446 บ.) ครั้งที่ 2 กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สถานตำรวจภูธร พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯในพื้นที่ภาคตะวันออก 28-29 ก.ค.67 รวม 56 คน (128,717 บ.) ครั้งที่ 3 สถานตำรวจภูธร พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8-9 ก.ค.67 รวม 60 คน (159,102 บ.) 1.7 กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหการค้าประเวณีในพื้นที่ (ชมรมคบเด็ก...สร้างบ้านอบอุ่น) โดย ศูนย์ฯ สถานฯ - จัดสรร งบ.ให้ สถานฯบ้านเกร็ดตระการ กทม. (วงเงิน 40,000 บ.)	- กคอ. มีการจัดประชุมฯ ให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับพินัยฯ แต่การให้ความรู้ก็เป็นไปในวงจำกัด การจัดทำสื่อเผยแพร่ออนไลน์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย น่าจะทำให้การให้ความรู้ส่งผลในวงกว้างมากขึ้น - พรบ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 สร้างปัญหาให้กับเหยื่อ และการทำงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงให้เห็นว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ได้อย่างไร <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรยกเลิก พรบ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 สำหรับความผิดเกี่ยวกับการค้าประเวณีให้ใช้กฎหมายปกติทั่วไป สำหรับภารกิจอบรมอาชีพ ควรนำไปไว้ใน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว เพื่อให้ สค. สามารถจัดอบรมอาชีพให้กับสตรี และครอบครัวเปราะบางได้ตรงกับภารกิจหลักของหน่วยงาน - กคอ. มีการดำเนินงานกับ อพม. 15 เขต ซึ่ง สค. ควรมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริม/พัฒนา กลุ่มเป้าหมายใน กทม. มากขึ้น

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดสรร งบ.ให้ สสค.8 แห่ง และ สถานฯ3 แห่ง (วงเงิน 440,000 บ.) 1.8 กิจกรรมล้อมรั้วชุมชนเสริมพลังเครือข่ายแกนนำชุมชนเพื่อเฝ้าระวังป้องกันแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ความรุนแรงในครอบครัว และการตั้งครกในวัยรุ่น - จัดสรร งบ.ให้ สถานฯ4 แห่ง (238,200 บ.) 1.9 จัดกิจกรรมล้อมรั้วครอบครัวห่างไกลภัยสังคม เพื่อป้องกันการถูกล่อลวง ให้กับ อพม.15 เขต ๆ ละ 2 คน 15-17 พ.ค.67 ณ โรงแรม จ.ชลบุรี รวม 46 คน (219,714.63 บ.)	
	- โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการบริการให้แก่กลุ่มเปราะบางและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ทั้งบริการตัดผม มอบของจำเป็น มอบเงินสงเคราะห์ และงานจิตอาสาในพื้นที่ โดยผู้รับบริการมีทั้งผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยติดเตียง นักเรียน และประชาชนทั่วไป ณ เขตบางกอกใหญ่ กทม. จำนวน 9 ครั้ง ครั้งที่ 1 ณ วัดติตต 31 ม.ค.67 รวม 100 คน (8,400 บ.) ครั้งที่ 2 ณ วัดสังข์กระจาย 14 ก.พ.67 รวม 104 คน (8,700 บ.) ครั้งที่ 3 ณ ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ 3 เม.ย.67 รวม 105 คน (8,550 บ.) ครั้งที่ 4 ณ ชุมชนวัดท่าพระ 29 พ.ค.67 รวม 100 คน (9,000 บ.) ครั้งที่ 5 ณ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม 19 มิ.ย.67 รวม 103 คน (8,700 บ.) ครั้งที่ 6 ณ โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม 19 ก.ค.67 รวม 167 คน (9,000 บ.) ครั้งที่ 7 ณ วัดติตต 14 ส.ค.67 รวม 105 คน (8,850 บ.) ครั้งที่ 8 ณ โรงเรียนทวีธาภิเศก 4 ก.ย.67 รวม 127 คน (8,850 บ.) ครั้งที่ 9 ณ วัดเจ้ามูล 11 ก.ย.67 รวม 106 คน (8,850 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. มีการจัดกิจกรรมให้บริการกลุ่มเปราะบาง เขตบางกอกใหญ่ (เขตรับผิดชอบของ สค.) จำนวน 9 ครั้ง โดยใช้ งบ. ไม่มากนัก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนอย่างมาก และสามารถสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ของ สค. และ พม. ได้เป็นอย่างดี <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
5	โครงการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์ฯ (วงเงิน 2,000,000 บ.) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืนของสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนากิจกรรมอาชีพแก่สตรีและครอบครัว	
	กิจกรรมที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์ฯ สถานฯ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของสถานฯ บ้านเกร็ดฯ 2 พ.ย.66 ณ บ้านเกร็ดฯ กทม. รวม 24 คน (10,280 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของสถานฯ บ้านนารีสวัสดิ์ 16-17 พ.ย.66 ณ บ้านนารีสวัสดิ์ นครราชสีมา รวม 21 คน (48,953 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของสถานฯ บ้านศรีสุราษฎร์ สุราษฎร์ธานี 7 ธ.ค.66 ณ สถานฯภาคใต้ สุราษฎร์ธานี รวม 28 คน (87,716 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. ใช้ทรัพยากร (งบ. เวลา และบุคลากร) ไปกับการติดตามและประเมินผลตาม มฐ.ศูนย์ฯ และ มฐ.สถานฯ ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตอบผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์เท่าใดนัก ทำให้การใช้งบประมาณอาจไม่คุ้มค่า <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ศูนย์ฯ สถานฯ ควรจัดทำ “คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์ฯ” และ “คู่มือปฏิบัติงานของสถานฯ” อย่างละเอียด พร้อมเอกสารตัวอย่าง เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีแนวทางการทำงานชัดเจนและเป็นไป

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของ สถานาฯ บ้านสองแคว พิษณุโลก 21-22 ธ.ค.66 ณ สถานาฯบ้านสองแคว พิษณุโลก (74,994 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของ ศูนย์ฯ ครั้งที่ 1 กทม. 4-5 ก.ค.67 ณ โรงแรม กทม. เพื่อวิพากษ์ (ร่าง) มฐ.ศูนย์ฯ(ฉบับปรับปรุง) และหารือทิศทางการดำเนินงาน ศูนย์ฯ ปี 67-68 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย พม. รวม 67 คน (129,159.06 บ.) กิจกรรมที่ 2 ขยาย Learning Center เคลื่อนที่สู่ชุมชน (รายงานไม่ครบ) - ขยาย Learning center เคลื่อนที่สู่ชุมชน โดยโอน งบ. ให้ศูนย์ฯ 8 แห่ง (800,000 บ.) / สถานาฯ 4 แห่ง (240,000 บ.) - อบรบพัฒนาศักยภาพวิทยากรประจำ Learning center (วงเงิน 279,900 บาท) (ไม่มีรายงาน) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนางานด้านสตรีและครอบครัวสำหรับ Learning center 31 ต.ค.67 ณ สค. รวม 27 คน (5,250 บ.)	ในแนวทางเดียวกัน และควรยกเลิก มฐ.ศูนย์ฯ มฐ.สถานฯ แต่ใช้ “มาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อการประเมินผลแทน ซึ่งจะลดภาระงานที่ไม่จำเป็นให้กับศูนย์ฯ สถานาฯ ที่สำคัญ การวัดประเมินจากหน่วยงานภายนอก จะสร้างความน่าเชื่อถือในผลการประเมินมากกว่า - การประเมินผลลัพธ์ของศูนย์ฯ สถานาฯ ควรวัดด้วยคำถาม 3 ข้อ คือ 1) ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายของ สค. หรือไม่ / คิดเป็นร้อยละเท่าใดของผู้เข้าอบรมทั้งหมด 2) อัตราการจบหลักสูตรของผู้เข้าอบรม คิดเป็นร้อยละเท่าใด 3) ผู้จบหลักสูตรมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายภายหลังอบรมหรือไม่ (โดยประเมินหลังการอบรม 6 – 12 เดือน) และคิดเป็นร้อยละเท่าใดของผู้เข้าอบรมทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดและประเมินผลการจัดอบรมหลักสูตรอาชีพ ที่สามารถตอบผลลัพธ์ และผลลัพธ์การทำงานของศูนย์ฯ สถานาฯ ได้อย่างชัดเจน <u>ข้อสังเกต</u> - กคอ. ศูนย์ฯ สถานาฯ ได้รับ งบ. ในการขยาย Learning Center ไปกว่า 1.3 ล้าน แต่ไม่มีรายงานผลว่าทำอะไร และได้ผลอย่างไร <u>ข้อเสนอแนะ</u> - กคอ. ศูนย์ฯ สถานาฯ ควรทบทวน Learning Center ให้ชัดเจน
	โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อสตรี ปี 2567 CSR ของมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง - จัดประชุมหารือแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาชีพเพื่อสตรี ประจำปี 2567 ระหว่าง สค. กับมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง 28 มี.ค.67 ณ มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง กทม. รวม 12 คน (0 บ.) - มูลนิธิป่อเต็กตึ๊งมอบอุปกรณ์การประกอบอาชีพให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกของ ศูนย์ฯนนทบุรี 4 คน และ บ้านเกร็ดฯ 3 คน 28 มี.ค.67 ณ ศูนย์ฯนนทบุรี (0 บ.) - มูลนิธิป่อเต็กตึ๊งมอบอุปกรณ์การประกอบอาชีพให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกของ ศูนย์ฯสงขลา 8 คน และ สถานาฯ สุราษฎร์ธานี 6 คน 12-14 มิ.ย.67 ณ นิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง จ.พังงา และ ศูนย์ฯสงขลา ให้กลุ่มเป้าหมาย 8 คน (41,000 บ.)^{2/2} - มูลนิธิป่อเต็กตึ๊งมอบอุปกรณ์การประกอบอาชีพให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกของ สถานาฯบ้านนารีสวัสดิ์ 11 คน 27-29 ส.ค.67 ณ ศาลากลาง จ.พิษณุโลก 59 คน (9,100 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. กคอ. สามารถประสานมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง สนับสนุนอุปกรณ์ประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างมาก

6.4 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว 740 คน (วงเงิน 2,676,900 บ.) 1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 และการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิต : บริหารจัดการคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานด้านสตรีและครอบครัว	
	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สค. พ.ศ. 66 – 70 และการถ่ายทอดแผนไปสู่ปฏิบัติ (กยผ.) 1.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร สค. ให้มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เข้าใจหลักการการวางแผนนโยบายบริหารโครงการ และการจัดทำโครงการสำคัญ 23 ก.ค.67 ณ โรงแรม กทม. รวม 55 คน (48,330 บ.) 1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านสังคมของ สค. ปี 2567 20-22 ธ.ค.66 ณ โรงแรม จ.ชลบุรี 18 คน (ขออนุมัติ 217,400 บ.) 1.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติราชการ และโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สค. ปี 67 19-20 ต.ค. 67 ณ โรงแรม กทม. รวม 62 คน (63,350 บ.) 1.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมอบนโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของ สค. ปี 2567 6 ม.ค.67 ณ โรงแรม กทม. กิจกรรมที่ 2 พัฒนางานด้านสตรีและครอบครัวเพื่อรองรับแผนแม่บทตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (กยผ.) - การส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านสังคม ปี 67 - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะนวัตกรรมเพื่อต่อยอดนวัตกรรมด้านสังคมของ สค. 4-5 มี.ค.67 ณ พม. รวม 50 คน - ประชุม คกก. พิจารณาสับทุนโครงการนวัตกรรมของ สค. ปี 67 - ครั้งที่ 1/67 9 ก.พ.67 ณ สค. 16 คน (560 บ.) - ครั้งที่ 2/67 7 พ.ค.67 ณ สค. 12 คน (420 บ.) - ครั้งที่ 3/67 17 ก.ย.67 ณ สค. 15 คน (420 บ.) กิจกรรมที่ 4 การติดตามการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย (กยผ.) 4.1 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวในระดับพื้นที่ ดังนี้ - จัดประชุม คทง. ติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม สค. ครั้งที่ 1/67 24 มิ.ย.67 ณ สค. รวม 21 คน (0 บ.) - ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวในระดับพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย พมจ. และผู้เกี่ยวข้อง 8-29 ส.ค.67 จำนวน 8 จ. รวม 4 ครั้ง (139,952 บ.) ดังนี้	<u>ข้อเสนอแนะ (ในภาพรวม)</u> - สค. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร กลุ่มมาตรการและกลไก (3 กลุ่ม) กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ และกลุ่มวิจัยและติดตามประเมินผลให้มากขึ้น โดยบุคลากรภายในกลุ่มควรมีวุฒิการศึกษา และ/หรือประสบการณ์ตรงสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 (ถ้ามีอัตราค่าจ้าง 10 คน ควรมีวุฒิการศึกษา และ/หรือประสบการณ์ตรงอย่างน้อย 6 - 7 คน) เพื่อให้ “กลุ่มสมอง” สามารถทำหน้าที่ตามภารกิจของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการและกลไก นอกจากเป็นหน้าที่หลักของ “ผู้บริหารทุกระดับ” “ผู้เชี่ยวชาญ” แล้ว “กลุ่มสมอง” มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับอย่างรอบคอบและถูกต้อง - สค. ควรให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยให้มากขึ้น เพื่อให้การนำเสนอผลการศึกษาเป็นไปอย่างเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น และสามารถนำข้อเสนอที่ได้ไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างถูกต้อง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	- ภาคกลาง จ.นครปฐม สุพรรณบุรี 8-9 ส.ค.67 รวม 9 คน - ภาคใต้ จ.สงขลา ปัตตานี 12-14 ส.ค.67 รวม 8 คน - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี 18-21 ส.ค.67 รวม 9 คน - ภาคเหนือ จ.พะเยา เชียงราย 26-29 ส.ค.67 รวม 11 คน 4.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว 2567 กลุ่มเป้าหมาย พมจ. ผ่าน Zoom 19 ม.ค.67 รวม 65 คน (575 บ.) ภารกิจติดตามและประเมินผลที่สำคัญของกลุ่มวิจัยฯ - รวบรวมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของ สค. เป็นประจำทุกเดือน และรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภายใน และภายนอก พม. ตามที่มีการขอความร่วมมือ - จัดทำรายงานประจำปี 2566 สค. (เม.ย.67) - จัดประชุมชี้แจงแนวทางเขียนรายงานผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรม สค. ตามแบบ กยผ.01 ผ่าน Zoom บุคลากร สค. 17 ม.ค.67 ณ สค. รวม 33 คน (0 บ.) - จัดทำสรุปการประเมินผลโครงการของ สค. และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ปี 2567 เสนอผู้บริหารในเบื้องต้น (ต.ค.67) ภารกิจงานวิจัย สค. ที่สำคัญ 1. การแสวงหาความร่วมมือสถานศึกษาชั้นนำดำเนินโครงการวิจัยตามภารกิจ สค. และส่งสรุปผลงานวิจัยให้ สค. ใช้ประโยชน์ - สค. มีหนังสือขอความร่วมมือมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และ/หรือมีหลักสูตรการเรียนการสอนด้านสังคม และที่เกี่ยวข้อง รวม 20 แห่ง¹³ ดำเนินโครงการวิจัยตามภารกิจ สค. พร้อมส่งผลงานวิจัยให้ สค. ใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนงานระดับชาติ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการทำวิจัยตามภารกิจ สค. ให้แพร่หลายไปพร้อมกันด้วย 2. การบริหารโครงการวิจัย และปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนักวิจัย (งปม. สนับสนุนจากกองทุน ววน. ของ สกสว.) จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคม (งบประมาณ 2566) ประกอบด้วย 2 โครงการย่อย¹⁴ ดังนี้	<u>ข้อสังเกต</u> - กยผ. มีการแสวงหาความร่วมมือสถานศึกษาชั้นนำดำเนินโครงการวิจัยตามภารกิจ สค. ซึ่งปัจจุบันมีหลายหน่วยงานรัฐใช้วิธีนี้ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มวิจัยฯ ที่สามารถทำงานวิจัยได้จริง มีจำกัด - การขอความร่วมมือสถาบันการศึกษาทำวิจัย ต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3 – 4 ปี จึงจะเห็นผล เนื่องจากมี Time Line ในการยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย (Proposal) 1 ปี การพิจารณาของหน่วยงานให้ทุน 1 ปี และการจัดทำโครงการวิจัยประมาณ 1-2 ปี

¹³ มหาวิทยาลัย 20 แห่ง ได้แก่ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ม.มหิดล ม.เชียงใหม่ ม.ธรรมศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ ม.ขอนแก่น ม.สงขลานครินทร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ม.ศรีนครินทรวิโรฒ ม.สุโขทัยธรรมาธิราช ม.นเรศวร ม.วลัยลักษณ์ ม.บูรพา ม.ทักษิณ ม.พะเยา ม.แม่ฟ้าหลวง ม.เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ม.พายัพ ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁴ ผลงานวิจัยของ สค. ผ่านการตรวจสอบว่ามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงาน คกก. ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สทสว.) โดย สค. ได้รับเลือกเป็น 1 ใน 31 หน่วยงาน ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการติดตามการดำเนินการแจ้ง การนำส่ง การเชื่อมโยงข้อมูล การรายงานผลการวิจัยและนวัตกรรม และการเปิดเผยข้อมูลการวิจัยของ วช. (หนังสือ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่ อว 0406/ว3552 ลว. 7 มี.ค.68 เรื่อง แจ้งรายชื่อ กก.ฯ) โดยหน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ได้แก่ กรรมการขนส่งทางบก กรรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรมโยธาธิการและผังเมือง กรมวิชาการเกษตร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สนง.กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ การยางแห่งประเทศไทย สถาบันการแพทยฉุกเฉินแห่งชาติ สถาบันพระปกเกล้า สนง.กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง สนง.กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สนง.กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สนง.คกก.การศึกษาขั้นพื้นฐาน สนง.คกก.กำกับกิจการพลังงาน สนง.คกก.กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สนง.คกก.กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สนง.คกก.ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สนง.คกก.ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สนง.คกก.ส่งเสริมการลงทุน สนง.นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนง.นโยบายและแผนพลังงาน สนง.ประกันสังคม สป.กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สป.กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สป.กระทรวงศึกษาธิการ สป.สำนักงานกฤษฎีกา สนง.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รวม 31 หน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	<u>โครงการย่อยที่ 1</u> ปัจจัยและอุปสรรคต่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในครอบครัว และการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในครอบครัว ดำเนินงานร่วมกับอาจารย์ ม.นิดา มีการจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 1 เล่ม และสมุดปกขาว 1 เล่ม แล้วเสร็จ (696,086.45 บ.) <u>โครงการย่อยที่ 2</u> สื่อสร้างสรรค์กับบทบาทส่งเสริมพฤติกรรมด้านความเสมอภาคระหว่างเพศในครอบครัว ดำเนินงานร่วมกับอาจารย์ ม.ธรรมศาสตร์ มีการจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 1 เล่ม และจัดทำคู่มือการผลิตสื่อสร้างสรรค์ จำนวน 1 เล่ม และอินโฟกราฟิกส์ (Infographic) สื่อสร้างสรรค์ 1 ชุด แล้วเสร็จ (1,297,530 บ.) หมายเหตุ ผลงานวิจัยของ สค. ผ่านการตรวจสอบว่ามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานคกก. ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สทว.) โดย สค. ได้รับเลือกเป็น 1 ใน 31 หน่วยงาน ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการติดตามการดำเนินงานการแจ้ง การนำส่ง การเชื่อมโยงข้อมูล การรายงานผลการวิจัยและนวัตกรรม และการเปิดเผยข้อมูลการวิจัยของ วช. (หนังสือ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่ อว 0406/ว3552 ลว. 7 มี.ค.68 เรื่อง แจ้งรายชื่อ กก.ฯ)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรทำหนังสือขอความร่วมมือมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจัดทำงานวิจัยต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี <u>ข้อสังเกต</u> - จากการที่กลุ่มวิจัยฯ มีบุคลากรไม่เต็มอัตรากำลัง และปริมาณงานมาก (งานวิจัยทุน สทว. มีงานธุรการค่อนข้างมาก และงานกลุ่มวิจัยฯ มีงานรายงานผลเป็นจำนวนมาก) ประกอบกับ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย และไม่มีทักษะทางวิชาการ ทำให้การทำงานของกลุ่มวิจัยฯ ส่วนใหญ่เป็นการเร่งทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยบุคลากรที่สามารถทำวิจัย มีทักษะทางวิชาการ และสามารถวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลได้มีจำนวนน้อย จึงต้องใช้เวลาานกว่าจัดทำข้อมูลสารสนเทศ หรือการรายงานผลการวิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน หรือเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารได้แล้วเสร็จ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิจัย และมีทักษะทางวิชาการอยู่ กวด. อย่างน้อย 2-3 คน และดำเนินการจัดทำสำรวจ วิจัย และติดตามประเมินผลขนาดเล็ก-ขนาดกลางด้วยตนเอง สำหรับงานวิจัยขนาดใหญ่ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูง ควรขอความร่วมมือมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับเป็นผู้ดำเนินการวิจัย
2	โครงการพัฒนาศักยภาพสตรีในการย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศและย้อนคืน (smart move) (166,600 บ.) แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังสังคม ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม กิจกรรมหลัก : เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่สตรีและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม	
	โครงการพัฒนาศักยภาพสตรีในการย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศและย้อนคืน (smart move) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครในการให้คำปรึกษากรณีหญิงไทย และครอบครัวหลากหลายวัฒนธรรมในการย้ายถิ่นและย้อนคืน 21-22 ธ.ค.67 ณ โรงแรม จ.ประจวบคีรีขันธ์ มีเครือข่ายหญิงไทยฯ เข้าร่วม 11 แห่ง รวม 40 คน (96,129 บ.) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครหญิงไทยในต่างประเทศ 24-26 ก.ค.67 ณ พม.รวม 25 คน (65,190 บ.) - เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิชาการในการประชุมวิชาการ Eurasia Forum of Social Workers 2024 ซึ่งเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ของประเทศยูเรเชีย เพื่อหาแนวทางหลักโถมงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้สอดคล้องกับปัญหาในปัจจุบัน 21-22 มี.ค.67 ณ ศูนย์เรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี รวม 19 แห่ง 50 คน ผ่าน Zoom (5,270 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - กยพ. มีการจัดประชุมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายหญิงไทย แต่ก็ส่งผลในวงจำกัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เนื่องจาก สค. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และมีข้อจำกัดด้านบุคลากร และ งบประมาณ. การจัดทำสื่อให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นทางเลือกที่ดีในขณะนี้ กรณีนี้ ควรพัฒนาเว็บไซต์เพื่อนหญิงไทยในต่างประเทศให้มียอดความรู้ที่จำเป็น มีช่องทางให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แนะช่องทางติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สค. ต้องมีบุคลากรรับผิดชอบดูแลการเคลื่อนไหวของเว็บไซต์ต่อเนื่อง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
3	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ (รวม 6,927,293 บ.)	
	1) การดูแลบำรุงรักษาแก้ไขเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ลูกข่าย อุปกรณ์ต่อพ่วง และระบบเครือข่ายสำนักงานส่วนกลาง (2,112,400 บ.) 2) จ้างเหมาดูแลและบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของ สค. (1,735,000 บ.) 3) จ้างเหมาบำรุงรักษาห้อง Data Center ของหน่วยงาน (714,000 บ.) 4) การเช่าบริการสื่อสารและโทรคมนาคม (1,047,530 บ.) 5) การจัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์และหมึกพิมพ์ (806,901 บ.) 6) จ้างเหมาเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 2 คน) (414,000 บ.) 7) จัดซื้อระบบประชุมทางไกลของ สค. (97,462 บ.) หมายเหตุ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างใช้เวลา/ ขอบเขตงานเสี่ยงต่อไม่มีผู้ยื่นข้อเสนอ / งปม.น้อย / กระบวนการทำงานมีขั้นตอนมาก บุคลากรใช้เวลาไปกับงานจ้างและธุรการมาก	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. ต้องใช้ งบประมาณ. จำนวนมากและใช้เวลานาน ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรใช้ งบประมาณ. ไปเป็นค่าเงินเดือนให้กับบุคลากร ที่จบการศึกษาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ น่าจะคุ้มค่ากว่า โดยอาจบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานราชการ จำนวนอย่างน้อย 10 คน เพื่อให้สังกัดกลุ่มเทคโนโลยี อย่างน้อย 5 คน และสังกัด กสศ. กสพ. กคอ. สล. กยผ.(กวด.) อย่างน้อยกองละ 1 คน (ยิ่งมีมากก็จะมีประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น) เนื่องจากเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างมาก ที่สำคัญ ช่วยลด งบประมาณ. ลดกำลังคน ลดเวลาทำงาน ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน และประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วด้วย

6.5 สำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.) และหน่วยขึ้นตรงผู้บริหาร

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว (โครงการร่วม) 740 คน แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิต : บริหารจัดการคุณภาพการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว กิจกรรมหลัก : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานด้านสตรีและครอบครัว	
	ภารกิจสำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.) 1. พัฒนาสมรรถนะหลักให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 1.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ สังกัด สค. ในรูปแบบผสมผสาน 8-15 พ.ย.66 ณ โรงแรม จ.ชลบุรี 75 คน (425,313 บ.) 1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2 9-13 ก.ย.67 ณ สค. 30 คน (86,858 บ.) 2. พัฒนาทักษะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับศตวรรษที่ 21 2.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านสังคมของ สค. ประจำปี 2567 20-22 ธ.ค.66 ณ โรงแรม จ.ชลบุรี 18 คน (ขออนุมัติ 217,400 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - สล. มีการประชุม และส่งบุคลากรเข้าอบรมหลายครั้ง - สค. มีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร ทุกรอบการประเมิน - สค. เป็นอีกหน่วยงานรัฐ ที่มีปัญหาอย่างมากเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การคัดเลือก การวางอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง ที่ไม่เป็นไปตามหลักความสามารถจริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรสนับสนุน งบประมาณ. ให้ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรเองได้ (ตามความต้องการ/จำเป็นของศูนย์ฯ สถานฯ)

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	2.2 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพด้านช่างผม (ครูฝึก) 19-23 ส.ค.67 ณ บ.ชลาลัย จำกัด 20 คน (งปม.กคอ.+สสท. 326,232 บ.) งปม.สสท. 2,000 บ. 2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2 ประจำปี 2567 9-13 ก.ย.67 ณ สค. 30 คน (86,858 บ.) 3. พัฒนาการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ “Spirit สค.” 3.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ “Spirit สค” 19-21 ก.ย.67 ณ โรงแรม จ.นครนายก 307 คน (39,585 บ.) 4. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 4.1 จัดกิจกรรมฝึกอบรม "จิตอาสา พัฒนาชุมชน เพื่อสังคมพอเพียง" 19 มิ.ย.67 ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา 904 (บางเขน) 107 คน (16,800 บ.) 5. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร 5.1 ส่งบุคลากรศูนย์ฯ สถานีฯ เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพด้านช่างผม 19-23 ส.ค.67 ณ บ.ชลาลัย จำกัด 20 คน (2,000 บ.)	- สค. ควรกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร ในรอบการประเมินอย่างต่อเนื่อง - ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน เพื่อลดอัตราการโอนและลาออกของ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพจะส่งผลโดยตรงกับผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน
	ภารกิจกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) และหน่วยงาน สค. 1) การบริหารจัดการองค์กร <i>การประชุม คทง. เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร</i> 1. ประชุม คทง.พัฒนาองค์กร สค. ครั้งที่ 1/67 9 ม.ค.67 ณ สค. 54 คน (700 บ.) ครั้งที่ 2/67 24 ก.ค.67 ณ สค. (0 บ.) 2. ประชุม คทง.พัฒนาองค์กรรายหมวด หมวด 1 13 ก.พ.67 ณ สค. 29 คน (595 บ.) หมวด 1-6 (จัดทำข้อมูล) 5-11 ก.ค.67 (12,470 บ.) 3. ประชุม คทง.พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ 11 ม.ค.67 ณ สค. 45 คน (595 บ.) 4. ประชุม คกก. ดำเนินการควบคุมภายใน 12 ธ.ค.67 ณ สค. และ Zoom รวม 85 คน (4,025 บ.) 5. ประชุม คกก. เปรียบเทียบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/66 27 ต.ค.67 ณ สค. 13 คน (665 บ.) ครั้งที่ 1/67 17 ม.ค.67 ณ สค. 28 คน (2,070 บ.) ครั้งที่ 2/67 24 ก.ย.67 ณ สค. 16 คน (2,400 บ.) 6. ประชุม คกก. เปรียบเทียบและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกองหรือเทียบเท่า (ตรวจ site visit) 14-27 พ.ย.67 ณ สค. 17 คน (9,850 บ.) 7. ประชุม คทง. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร สค. 24 ม.ค.67 ณ สค. 36 คน (630 บ.) 8. คทง. จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สค. 28 พ.ย.67 ณ สค. 22 คน (770 บ.)	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. โดย กพร. และ กองที่รับผิดชอบ มีการจัดประชุม คทง. ต่าง ๆ ครอบคลุมทั้งปีงปม. และ คะแนน PMQA ของ สค. สูงเป็นประจำทุกปี แต่ปัจจุบันการทำงานของ สค. ยังคงไม่มีความชัดเจน และไม่มีความเชื่อมโยงให้เห็นว่าจะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร - ตัวชี้วัดที่กำหนดยังไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Results) ได้ตามที่ คาดหวัง - สค. ทำงานยังไม่เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ชัดเจน แต่คะแนน PMQA สูงมาก (4.8 - 5.0 คะแนน) และรางวัลเลิศรัฐที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นงานที่ สค. ค่อนข้างมีปัญหา (คะแนนสวนทางกับความเป็น จริง) <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ผู้บริหาร และบุคลากร สค. ควรทำความเข้าใจว่า PMQA ไม่ใช่ความสำเร็จขององค์กร แต่ PMQA เป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่อาจทำให้การทำงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น หาก สค. ยังคงทำงานเพียงเพื่อให้ได้คะแนน PMQA สูง โดยไม่สนใจว่างานจะมีคุณค่า เกิดประโยชน์ และบรรลุผลสำเร็จเพียงใด นั้นจะหมายความว่า สค. ได้หยุดการพัฒนาองค์กร ไปกับความพึงพอใจในคะแนน PMQA ไปเรียบร้อยแล้ว และงาน สค. ก็ยากที่จะบรรลุผลสำเร็จ - สค. ทำงานยังไม่เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ชัดเจน แต่คะแนน PMQA สูงมาก (4.8 - 5.0 คะแนน) รางวัลเลิศรัฐที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นงานที่ สค. ค่อนข้างมีปัญหา (คะแนนสวนทางกับความเป็นจริง) => ควรกำหนดตัวชี้วัดในเชิงผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลตามจริง

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	9. ประชุม คกก. พิจารณาและตัดสินรางวัลสุดยอดการจัดการความรู้และรางวัลต้นแบบนวัตกรรม สค. ครั้งที่ 1/67 21 ก.พ.67 ณ พม. 9 คน (4,595 บ.) ครั้งที่ 2/67 21 ส.ค.67 ณ สค. 61 คน (5,710 บ.) 10. ประชุม คทง. พัฒนาการโครงการรายหมวด (จัดทำข้อมูล) (ม.1 - ม.6) 5-11 ก.ค.67 (12,470 บ.) 2) ประชุมติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 / แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาองค์กร 1. ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลงานรางวัลเลิศรัฐ 15 ธ.ค.67 ณ โรงแรม จ.อุบลราชธานี 30 คน (140,524.90 บ.) 2. ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลกระทบเชิงลบต่อสังคม สค. 25 มี.ค.67 ณ สค. 54 คน (22,500 บ.) 3. ประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เรื่องแนวทางการพัฒนาบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ สค. (ผ่านออนไลน์) 1 มี.ค.67 ณ สค. 42 คน (6,000 บ.) 4. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำชุดข้อมูลภาครัฐ สค. จำนวน 14 ชุดข้อมูล 31 ม.ค.67 ณ พม. 46 คน (43,800 บ.) 3) ภารกิจสำคัญ - จัดผลิตเอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ประจำปี 2567 (7,199.77 บ.) - ประชุมชี้แจงการสำรวจความพร้อมของหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สค. 14 พ.ค.67 ณ สค. 23 คน - ประชุมจัดทำข้อมูลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภายในองค์กร สค. (Focus Group) 5-13 ส.ค.67 ณ สค. 86 คน (6,180 บ.) - กิจกรรมแบ่งปันความรู้ (ณ สค. และออนไลน์) (0 บ.) ครั้งที่ 1 เรื่อง AAR คืออะไร 30 พ.ย.67 รวม 114 คน ครั้งที่ 2 หัวข้อ เลิศรัฐ 2567 the winner goes to.. 8 ม.ค.67 รวม 41 คน ครั้งที่ 3 หัวข้อ KM Action plan ประจำปี 2567 8 ก.พ.67 รวม 48 คน ครั้งที่ 4 หัวข้อ KM & Innovation 12 มี.ค.67 รวม 37 คน ครั้งที่ 5 หัวข้อ Green Office กับจิตอาสา 24 เม.ย.67 รวม 59 คน ครั้งที่ 6 หัวข้อ ถอดบทเรียนตลาดนัดความรู้ สค. 26 มิ.ย.67 รวม 33 คน ครั้งที่ 7 หัวข้อ การเขียนรายงานควบคุมภายใน	
	ภารกิจศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต (ศทท.) การบริหารจัดการองค์การ (ITA) 1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สค. (ITA) 6 – 7 มี.ค.67 ณ โรงแรม กทม. 47 คน + Zoom 82 คน รวม 135 คน (81,791.70 บ.) 2. จัดประชุม คกก. คัดเลือกบุคลากรเป็น 1 คนดี มีจริยธรรม สค. 23 พ.ค.67 ณ สค. 15 คน (1,460 บ.)	- คะแนน ITA ค่อนข้างสะท้อนความเป็นจริง จึงหวังว่า ในอนาคตการบริหารจัดการองค์การของ สค. จะมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	โครงการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างพลังด้านสตรีและครอบครัวสู่สังคม แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ผลผลิต/โครงการ : โครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรมหลัก : พัฒนาระบบการสื่อสารสังคมเพื่อเสริมสร้างพลังด้านสตรีและครอบครัว	
	กิจกรรม 1 ออกหน่วยเคลื่อนที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (วงเงิน 37,200 บ.) งวดที่ 1 เข้าร่วมกิจกรรมและจัดทำข่าว ปชส. จ.สุพรรณบุรี 25 พ.ย.67 (3,507 บ.) งวดที่ 2 เข้าร่วมกิจกรรมและจัดทำข่าว ปชส. กิจกรรม "Happy Love Happy Luck พม.สร้างสุขทุกช่วงวัย" จ.สุพรรณบุรี 31 ธ.ค.66 – 1 ม.ค.67 (1,733 บ.) งวดที่ 3 จัดกิจกรรมออกหน่วยเคลื่อนที่ และ ปชส. 14 ก.พ.67 (ค่าอาหาร 5,100 บ.) งวดที่ 4 จัดกิจกรรมออกหน่วยเคลื่อนที่ และ ปชส. 14 ก.พ.67 (ค่าตกแต่งบูธ วัสดุ ของรางวัล 9,584 บ.) งวดที่ 5 เดินทางไปราชการ เพื่อจัดทำข่าว ปชส. 14 ก.พ.67 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวทุกรูปแบบ ในชุมชน ณ จ.สุพรรณบุรี 9 พ.ค.67 (240 บ.) กิจกรรม 2 เสวนาสัญจร พลังบวกสาม ภาครัฐ สื่อและประชาสัมพันธ์ เพื่อสตรีและครอบครัว (วงเงิน 37,200 บ.) งวดที่ 1 จัดกิจกรรมเสวนาสัญจรพลังบวกสาม ภาครัฐ สื่อ และประชาสัมพันธ์เพื่อสตรีและครอบครัว 15-16 ก.ย.67 ณ รีสอร์ทท.จ.ระยอง 200 คน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ แก่เครือข่ายภาคเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและส่งเสริมการสื่อสารข่าวของ สค. ให้มีความรู้เท่าเทียม เสริมทักษะการสื่อสาร การ Live อย่างมืออาชีพ การใช้สื่อออนไลน์ เทคนิคการสร้าง Content การสร้างตัวตนบนสื่อ TikTok เทคนิคขายออนไลน์ ฯลฯ (500,000 บ.) กิจกรรม 3 ปฏิบัติการข่าวสารด้านสตรีและครอบครัวส่งเสริมการรับรู้สร้างความเข้าใจแก่ประชาชน 1) จัดจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ มีการผลิตและเผยแพร่ ปชส. การกิจ สค. ทาง T.V. ในรูปแบบข่าว/สื่อบูชา 4 ครั้ง และรายการ 2 ตอน หลังจากนั้น ได้มีการนำคลิปไปเผยแพร่ทางช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook, Twitter, Instagram, เว็บไซต์ สค. และ ปชส.ทางไลน์ (375,000 บ.) 2) จัดผลิตคลิปวิดีโอสั้น (Viral Video) เพื่อเผยแพร่ ปชส. โดยจัดทำเป็นคลิปวิดีโอสั้น (Viral Video) 5 คลิป ตอนที่ 1 เลี้ยงเดี่ยวไม่เดียวดาย, ตอนที่ 2 คำของคนมาจากผลของหัวใจ, ตอนที่ 3 family line, ตอนที่ 4 เป็นหูเป็นตายุติปัญหาคุกคามทางเพศ, ตอนที่ 5 ไม่ละเลยไม่เฉยชาช่วยยุติปัญหาความรุนแรง และนำคลิปไปเผยแพร่ทางช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook, Twitter, Instagram, เว็บไซต์ สค. และ ปชส.ทางไลน์ (500,000 บ.) 3) จัดผลิตสื่อนิทรรศการเคลื่อนที่ ได้แก่ 1. Backdrop ผ้า (แบบตรง) พร้อมโครงและกระเป๋าคานา 2 x 2.30 ม. 2. Backdrop ผ้า (แบบโค้ง) พร้อมโครงและกระเป๋าคานา 3.10 x 2.20 ม. 3. Backdrop ผ้า (แบบตรง) พร้อมโครงและกระเป๋าคานา 0.80 x 2.30 ม. 4 ชิ้น 4. ป้ายตั้ง T - Stand SIGN ขนาด 0.40 x 0.60 ม. ขาปรับสูงได้ 2 ม. 2 ชิ้น 5. Counter ผ้า ขนาดสูง 1 ม. กว้าง 0.80 ม. ลีกล	<u>ข้อสังเกต</u> - สค. มีการทำกิจกรรมตามโครงการ - บุคลากรกลุ่มสื่อสารองค์กร สค. ต้องติดตามผู้บริหารไปทำข่าวแทบทุกวัน ๆ ละหลายครั้ง - ภาพลักษณ์การทำงานของ สค. ดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อตอบโจทย์ผู้บริหาร (ทำข่าว ปชส.ผู้บริหาร เน้นจัดกิจกรรมเพื่อการเบิกจ่ายเงิน) มากกว่าจะคิดและทำงานเพื่อตอบโจทย์หรือประโยชน์ของสังคม - การจัดกิจกรรมเสวนาสัญจรฯ สื่อมวลชนเข้าร่วมกิจกรรมไม่มากนัก <u>ข้อเสนอแนะ</u> - สค. ควรให้เจ้าของงานส่งภาพ และเขียนข้อมูลข่าวส่งให้กลุ่มสื่อสารองค์กรฯ น่าจะเหมาะสมกว่า - สค. ควรประสานกับ กสพ. เพื่อจัดอบรม และจัดทำสื่อให้ความรู้สื่อมวลชนในการเสนอข่าวที่สร้างสรรค์สังคม - กลุ่มสื่อสารองค์กรฯ ควรจัดทำสื่อบูชาเผยแพร่ การจัดทำสื่อเผยแพร่องค์ความรู้ และสิทธิสวัสดิการ การนำเสนอผลงานที่สำคัญของหน่วยงาน และการติดตามข่าวสาร เพื่อการวิเคราะห์ข่าวสารตามภารกิจของ สค. ฯลฯ ให้มากขึ้น

ที่	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567	ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะ
	0.40 ม. พร้อมกระเป๋ 6. ชั้นวางโบวซ์ขนาด A4 พับเก็บได้ วัสดุอะลูมิเนียม 6 ชั้น และ 7. ป้ายชื่อ สค. ขนาด 1 x 0.50 ม. และ 2 x 0.80 ม. (100,000 บ.) - การต่อลิขสิทธิ์โปรแกรมสำหรับงานกราฟิก ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย 5 โปรแกรม ได้แก่ 1) Photoshop 2) Illustrator 3) Premiere Pro 4) After Effect 5) Lightroom 6) Acrobat Pro (235,000 บ.)	

หมายเหตุ ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะนี้ เป็นการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นในเบื้องต้น เพียงเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. เท่านั้น โดยอาจมีทั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างจุดแข็ง และข้อเสนอแนะเชิงปรับปรุง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องหรือเพิ่มเติมงานให้สมบูรณ์ขึ้น จึงคาดหวังว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรของ สค. ในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้ไม่มากนัก

บทที่ 7 สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การจัดทำ “รายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าโครงการ/กิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษารั้ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรของ สค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (แบบ กยผ.02) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากร พมจ. (แบบ กยผ.03) ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2567 ได้รับความร่วมมือจาก สค.ส่วนกลาง และ สค.ส่วนภูมิภาคทุกแห่ง รวม 78 ราย และได้รับความร่วมมือจาก พมจ. ร่วมตอบแบบประเมินออนไลน์ จำนวน 40 จังหวัด และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกต (Observation) ข้อมูลจากการติดตามงานในพื้นที่ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน (แบบรายงาน กยผ.01) และข้อมูลปลายเปิดจากแบบประเมินออนไลน์ ฯลฯ การศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งเน้นตอบคำถามว่าโครงการ/กิจกรรม สค. สามารถบรรลุผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลลัพธ์ (Outcome) คือ โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานมีคุณค่าและเกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. เพียงใด รวมทั้งศึกษาว่าการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรค และปัจจัยเกื้อหนุนอย่างไร พร้อมศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผลที่ต้องการได้ข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมโดยตรง ซึ่งผลการศึกษาสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

7.1 สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. :

7.1.1) สรุปผลการประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.

จากผลการศึกษาปรากฏว่า พมจ. ที่ร่วมตอบแบบประเมินออนไลน์จำนวน 40 จังหวัด¹ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ครบทั้ง 10 โครงการ/กิจกรรม จำนวน 15 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี กำแพงเพชร ฉะเชิงเทรา ชุมพร เชียงใหม่ นครพนม ปัตตานี เพชรบุรี มุกดาหาร ยะลา ร้อยเอ็ด สตูล สุราษฎร์ธานี อ่างทอง สำหรับอีก 16 จังหวัด มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. 9 โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จันทบุรี นครนายก นครราชสีมา พะเยา เพชรบูรณ์ ภูเก็ต ลำพูน สงขลา สระแก้ว สิงห์บุรี สุพรรณบุรี สุรินทร์ อุทัยธานี สมุทรสงคราม นราธิวาส ทั้งนี้ ทุกจังหวัดที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินฯ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างน้อย 7 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

โดยโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ พมจ. ทั้ง 40 แห่ง มีการดำเนินงานครบทุกจังหวัด ได้แก่

- การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
- การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
- การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
- งานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)
- การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด

สำหรับโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ที่ พมจ. มีการดำเนินงานไม่ครบทุกจังหวัด ได้แก่

- การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี มีการดำเนินงาน 38 จังหวัด
- การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ มีการดำเนินงาน 35 จังหวัด
- การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) มีการดำเนินงาน 34 จังหวัด
- การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

มี พมจ. ดำเนินการจำนวน 17 จังหวัด จาก 40 จังหวัด ซึ่งถือเป็นโครงการ/กิจกรรมของ สค. ที่ทาง พมจ. ให้ความร่วมมือดำเนินงานน้อยที่สุด

¹ สค. จัดเก็บแบบสำรวจออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน - 11 ตุลาคม 2567 เนื่องจากต้องรายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในเบื้องต้น ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2567

สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม สค. ประจำปีงบประมาณ 2567
ที่มีการดำเนินงาน และประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.

โครงการ/กิจกรรม สค. ที่มีการดำเนินการ โดย พมจ.

- โครงการ/กิจกรรมที่มีดำเนินงานครบทุกจังหวัด (จาก 40 จังหวัดที่ตอบแบบประเมิน)
 - สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
 - จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
 - จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
 - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
 - ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)
 - จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
- โครงการ/กิจกรรมที่มีการดำเนินงานไม่ครบทุกจังหวัด (จาก 40 จังหวัดที่ตอบแบบประเมิน)
 - ส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี (38 จังหวัด)
 - ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (35 จังหวัด)
 - เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) (34 จังหวัด)
 - ขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี (17 จังหวัด)

สรุปผลการประเมินรายโครงการ/กิจกรรม โดย พมจ.

ด้านผลผลิต (Output)

การบรรลุวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ

มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.168$)

โดยมีค่าเฉลี่ยรายโครงการ/กิจกรรม ตามลำดับ ดังนี้

- โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลผลิตระดับ “มากที่สุด”
 - สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ($\bar{X} = 4.500$)
- โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลผลิตระดับ “มาก”
 - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ($\bar{X} = 4.425$)
 - จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.425$)
 - ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด) ($\bar{X} = 4.400$)
 - ส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี ($\bar{X} = 4.350$)
 - จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.350$)
 - จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด ($\bar{X} = 4.325$)
- โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลผลิตระดับ “ปานกลาง”
 - เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) ($\bar{X} = 3.975$)
 - ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ($\bar{X} = 3.875$)
 - ขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ($\bar{X} = 3.050$)

สรุปผลการประเมินรายโครงการ/กิจกรรม โดย พมจ.

ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรม

มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.985$)

โดยมีค่าเฉลี่ยรายโครงการ/กิจกรรม ตามลำดับ ดังนี้

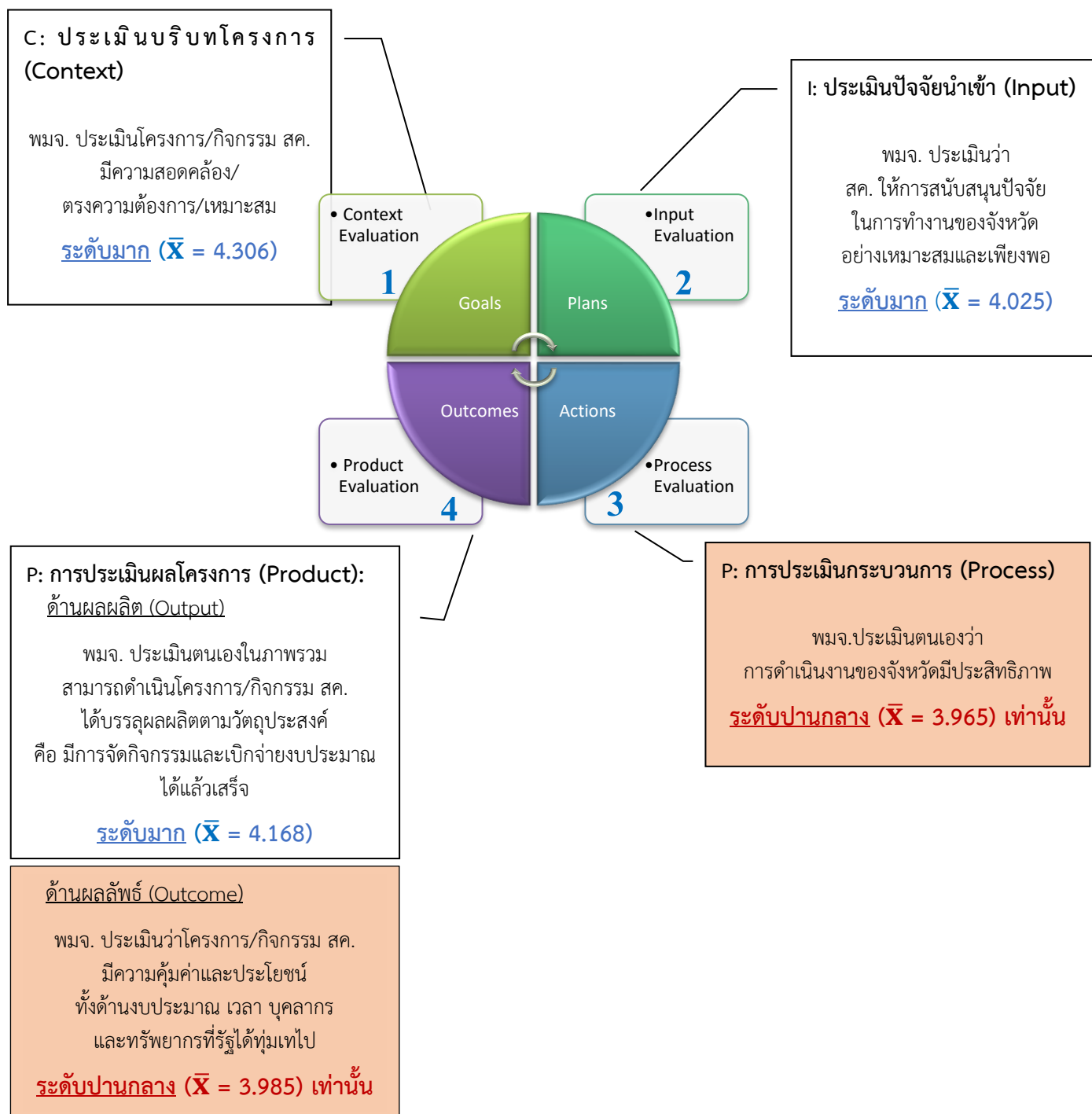
- โครงการ/กิจกรรมที่มีความคุ้มค่าและประโยชน์ระดับ “มาก”
 - ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด) ($\bar{X} = 4.200$)
 - จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด ($\bar{X} = 4.175$)
 - จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.175$)
 - ส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี ($\bar{X} = 4.175$)
 - จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.175$)
 - สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ($\bar{X} = 4.150$)
 - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ($\bar{X} = 4.150$)
- โครงการ/กิจกรรมที่มีความคุ้มค่าและประโยชน์ระดับ “ปานกลาง”
 - เสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.) ($\bar{X} = 3.800$)
 - ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ($\bar{X} = 3.750$)
 - ขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ($\bar{X} = 3.100$)

หมายเหตุ พมจ.ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินออนไลน์ จำนวน 40 จังหวัด

แผนภูมิที่ 7.1.1 สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567

ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model :

(ดำเนินงาน และประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร พมจ.)



พมจ. ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวมทุกด้าน (ทุกมิติ) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.078$)

แต่ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน และประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เท่านั้น

สค. ควรนำผลการศึกษาดังนี้ ไปพัฒนา/ปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานของ พมจ. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปผลการประเมินโครงการของ พมจ. ในภาพรวม

จากผลการประเมินตนเองของ พมจ. พบว่า พมจ. ประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวมทุกด้าน (ทุกมิติ) ว่าบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.078$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบทโครงการ (Context) พมจ. ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรม สค. มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.306$) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ สค. ให้การสนับสนุนการทำงาน ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.025$) แต่ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) พมจ. ประเมินตนเองว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.965$) เท่านั้น สำหรับการประเมินผลโครงการ (Product) ในด้านผลผลิต (Output) พมจ. ประเมินว่า สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.168$) อย่างไรก็ตาม ในด้านผลลัพธ์ (Outcome) พมจ. ประเมินว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สค. ที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่าและประโยชน์ ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.985$) เท่านั้น สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรม สค. สามารถตอบผลผลิต คือ มีการจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้เป็นอย่างดี แต่ยังไม่สามารถตอบผลลัพธ์ หรือยังไม่เกิดคุณค่า/ประโยชน์ต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมาย หรือการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้เท่าใดนัก

ปัญหาอุปสรรค

พมจ. สะท้อนความคิดเห็นผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพว่า นโยบายของ สค. อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน วาระการขับเคลื่อนงานขาดรายละเอียดที่ชัดเจน และ สค. มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน และผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ปัจจุบัน (ปี 2567) เมื่อจังหวัดมีปัญหาหรือข้อสงสัยก็ไม่ทราบว่าจะถามใคร (บางครั้งมีการสอบถามในไลน์กลุ่ม และบ่อยครั้งที่ พมจ. ช่วยตอบคำถาม) การทำงานขาดความชัดเจน กระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานค่อนข้างยุ่งยาก การออกแบบภาระงานที่ล้นเกิน ขณะที่งบประมาณน้อย/ไม่เพียงพอ/ไม่ต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรจ้างเหมาซึ่งไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เมื่อทำงานหนักก็อาจเกิดความเครียด กดดัน และบางครั้งการทำงานช่วยเหลือบุคคลที่ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวต้องเสี่ยงกับความไม่ปลอดภัยหรือถูกข่มขู่หรือถูกฟ้องร้องดำเนินคดี ยิ่งส่งผลให้มีบุคลากรจ้างเหมา มีอัตราการย้ายและลาออกสูง การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์ให้กับ พมจ. ก็ยังไม่เพียงพอ ปัจจุบัน พมจ. หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมยากขึ้น เพราะกลุ่มเป้าหมายไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้น การทำงานจึงมุ่งเน้นเพียงให้มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จเท่านั้น

ปัจจัยเกื้อหนุน

พมจ. มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในพื้นที่บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้ 1) สค. ต้องมีความเข้าใจงานของตนเอง มีการส่งต่องานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น หรือความต้องการของพื้นที่ กำหนดผู้รับผิดชอบที่สามารถชี้แจง ให้คำแนะนำ และตอบคำถามได้ ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ จัดทำระบบรายงานผลให้ง่าย และจังหวัดสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ ที่สำคัญ ควรสนับสนุนให้บุคลากรจ้างเหมาเป็นพนักงานราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพซึ่งจะช่วยลดอัตราการย้ายหรือลาออก และทำให้งานมีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ 2) การสนับสนุนของจังหวัด ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุน อปท. ให้มีความสำคัญ ภาครัฐช่วยให้ความร่วมมือ การหนุนเสริมของทีมสหวิชาชีพ และผู้เกี่ยวข้องทำงานด้วยจิตสาธารณะ 3) การสนับสนุนของ พมจ. ที่มี พมจ. ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้างาน และทีมงานให้การสนับสนุนการทำงาน โดยเฉพาะการมอบหมายให้ข้าราชการของ พมจ. (ที่ได้รับตำแหน่งจาก สค.) รับผิดชอบภารกิจ สค. เป็นหลัก อย่างน้อยร้อยละ 50 4) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพการงาน (พนักงานราชการ) มีศักยภาพ ความเป็นผู้นำ และมีอัตราค่าจ้างเพียงพอ 5) สื่อสนับสนุนการทำงาน ทั้งสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ ชุมนิเทศการเคลื่อนที่ และอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พมจ. ให้ข้อเสนอแนะว่า สค. ควรกำหนดนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายโครงการให้ชัดเจน รับฟัง และนำข้อชี้แนะในเวทีต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน สื่อสารกับจังหวัดให้มากขึ้น กำหนดแนวทางการทำงานให้ชัดเจน ลดกระบวนการ/ขั้นตอนธุรการที่ไม่จำเป็น สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ และโอนงบประมาณช่วงต้นปีหรือให้ตรงกับไตรมาสที่จะจัดงาน สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ และชุนิเทศการเคลื่อนที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้น ควรปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการรายงานผลการดำเนินงาน ให้สามารถใช้งานระบบได้ง่าย ซึ่งจะช่วยลดการขอรายงานซ้ำซ้อน และเปิดให้จังหวัดสามารถดึงข้อมูล มาใช้ประโยชน์ได้ ที่สำคัญ ควรกำหนดให้ข้าราชการของ พมจ. (ที่ได้รับตำแหน่งจาก สค.) รับผิดชอบภารกิจ ของ สค. อย่างน้อยร้อยละ 50 พร้อมจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการบรรจุแทนตำแหน่งจ้างเหมา เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพและเป็นขวัญกำลังใจให้กับคนทำงาน ซึ่งหากทำได้เชื่อว่าการขับเคลื่อนภารกิจของ สค. จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.1.2) สรุปผลการประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.

สรุปผลการประเมินโครงการของ สค. ในภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมิน **ด้านบริบทโครงการ** (Context) ที่รับผิดชอบว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.288$) แต่**ด้านปัจจัยนำเข้า** (Input) ที่ สค. ให้การสนับสนุน ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.673$) เท่านั้น **ด้านกระบวนการดำเนินงาน** (Process) ประเมินว่า โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$) **ด้านการประเมินโครงการ** (Product) ในด้านผลผลิต (Output) ประเมินว่าโครงการ/กิจกรรมสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.355$) สำหรับผลการประเมินโครงการ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. ประเมินตนเองว่า โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ และสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.307$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทุกมิติ ก็พบว่า ผู้บริหารและบุคลากร สค. ประเมินโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบว่า บรรลุผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.016$) เช่นเดียวกัน

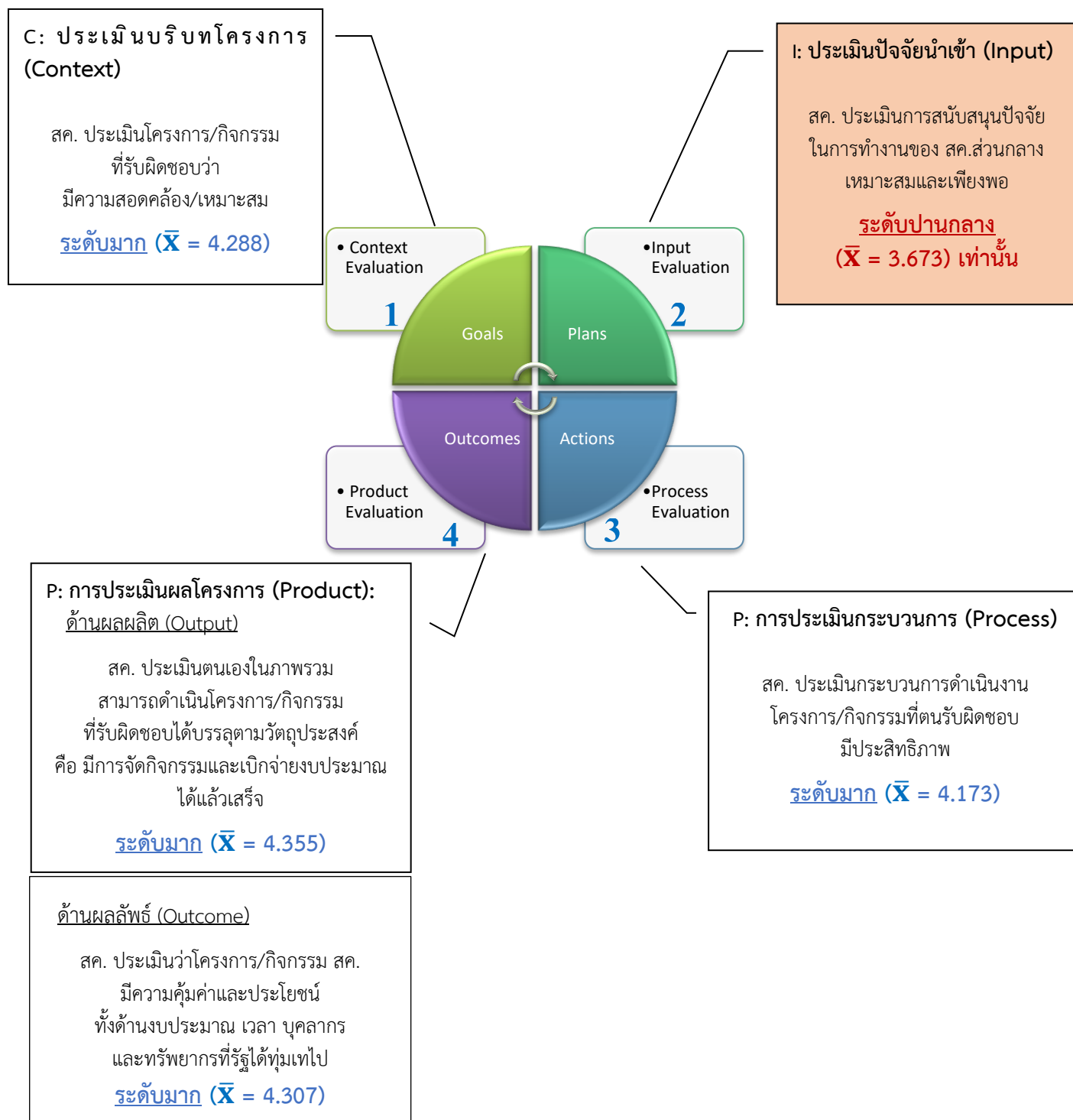
อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานของ สค. (ตามแบบรายงาน กยผ.01) พบว่า โครงการ/กิจกรรมของ สค. แทบทุกโครงการมีกิจกรรมย่อยเป็นจำนวนมากที่ล้วนส่งผลในวงจำกัด การดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรายงาน หรือแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงว่าจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลในวงกว้าง หรือเกิดคุณค่าและประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร

ดังนั้น สค. จึงควรพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สามารถตอบผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ไปพร้อม ๆ กัน และพิจารณาพัฒนา/ปรับปรุง/ยกเลิกหรือยุติโครงการ/กิจกรรมที่ตอบเฉพาะผลผลิต โดยไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ใด ๆ ที่สำคัญ ควรพิจารณาออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้งาน สค. บรรลุผลสำเร็จได้อย่างแท้จริงมากขึ้นในอนาคต

แผนภูมิที่ 7.1.2 สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567

ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model

(ดำเนินงาน และประเมินตนเอง โดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.)



สค. ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวมทุกด้าน (ทุกมิติ) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.016$)

แต่ประเมินปัจจัยสนับสนุนการทำงานของ สค. ส่วนกลาง ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับ “ปานกลาง” เท่านั้น

สค. จึงควรนำผลการศึกษานี้ไปพัฒนา/ปรับปรุงการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรม สค.

ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค.ที่รับผิดชอบโครงการ ร้อยละ 47.4 (37 ราย) ไม่เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ แต่ข้อมูลที่น่าสนใจ คือ มีผู้บริหารระดับต้นและบุคลากร สค. เห็นด้วยว่าควรยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ ในระดับมาก-มากที่สุด ถึงร้อยละ 23.1 (18 ราย) และเห็นด้วยว่าควรยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.9 (14 ราย) โดยมีอีกร้อยละ 11.5 (9 ราย) ที่ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ ซึ่งหมายความว่า สัดส่วนร้อยละของผู้บริหารและบุคลากร สค. เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง - มากที่สุด และผู้ไม่แสดงความคิดเห็นในข้อนี้รวมสูงถึงร้อยละ 52.6 (41 ราย)

ปัญหาอุปสรรค

สค. ส่วนกลาง สะท้อนปัญหาการไม่ถ่ายทอดงานของผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้ากลุ่ม หรือบุคลากรเดิม หรือไม่มีระบบพี่เลี้ยงสอนงานให้กับบุคลากรใหม่อย่างเหมาะสม สำหรับบุคลากรเดิมที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไปส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการเรียนรู้เทคโนโลยี บางรายยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ด้นัก ขณะที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายบางรายสะท้อนว่า บุคลากรจบไม่ตรงสายงานทำให้ไม่มีพื้นฐานเดิม เมื่อไม่ถนัดจึงไม่สนใจที่จะเรียนรู้ ในขณะที่การทำงานของ สค. ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ และปฏิบัติจนเกิดเป็นความรู้และประสบการณ์สะสมอย่างน้อยระยะเวลาหนึ่ง

สค. ส่วนภูมิภาค โดย ศูนย์ฯ สถานฯ สะท้อนความคิดเห็นผ่านแบบประเมินออนไลน์ การประชุม และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องว่า สค. ส่วนกลางขาดการเตรียมความพร้อม ทั้งประเด็นงาน องค์ความรู้ ที่ไม่มีการถ่ายทอดให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนการส่งโครงการ/กิจกรรมลงพื้นที่ และบ่อยครั้งที่ส่งงานลงพื้นที่แต่ไม่มีงบประมาณให้ ค่าอาหารผู้รับน้อยเกินไป ไม่มีสวัสดิการการลงพื้นที่จังหวัดห่างไกล ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ปัจจัยเกื้อหนุน

สค. ส่วนกลาง มองว่า สค. ควรพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง) ใหม่ พร้อมปรับปรุงกฎระเบียบให้รองรับและเอื้อต่อการทำงาน และสนับสนุนงบประมาณตามความต้องการของพื้นที่ พมจ. ให้ความสำคัญและมอบหมายข้าราชการรับผิดชอบงาน สค. เป็นหลักอย่างน้อยร้อยละ 50 และ อปท. ให้ความสำคัญกับงาน สค. มากขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งจ้างเหมาที่เป็นคนดีมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้มีความมั่นคงในอาชีพ (บรรจุเป็นพนักงานราชการ) เพราะงาน สค. ต้องใช้ทักษะหลายเรื่อง ต้องเก่งถึงจะทำได้ดี และ สค. ควรลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ยิ่งกว่านั้น ควรให้การสนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ และสื่อนิทรรศการ รวมทั้งเทคโนโลยีและอุปกรณ์การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

สค. ส่วนภูมิภาค โดย ศูนย์ฯ/สถานฯ มองว่า สค. ส่วนกลาง ควรแต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่เข้าใจภารกิจ และพร้อมแก้ไขปัญหา พร้อมกำกับดูแลศูนย์ฯ ให้บริหารงานอย่างโปร่งใส มีการถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการทำงานที่ชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน แก้ไขกฎระเบียบที่สร้างปัญหาหรือข้อติดขัด จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ทั้งนี้ หลักสูตรฝึกอบรม สค. ควรมีมาตรฐานเดียวกัน และควรยุติโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์กับประชาชน ด้านบุคลากร

ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ฯ และสถานฯ ให้ชัดเจน จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาศักยภาพ และหมุนเวียนบุคลากรตามความเหมาะสม สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และควรมีระบบรายงานผลการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดภาระให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สค. ส่วนกลาง เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง ปี 2559) ลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติตามภารกิจ พร้อมถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นำในการบูรณาการภายใน สค. กำกับดูแลให้ทำงานภายใต้กฎหมายและระเบียบของทางราชการ สร้างความสามัคคี ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ภารกิจ และจัดสรรบุคลากรให้ตรงสายงาน เลือบบุคลากรที่มีความรู้ที่จำเป็นต่อหน่วยงาน สนับสนุนข้าราชการใหม่ (นักเรียนทุน) ที่มีวุฒิการศึกษาตรงสายงาน พร้อมสนับสนุนให้เติบโตเป็นผู้บริหาร และมีการหมุนเวียนบุคลากร ตามความเหมาะสม (ตรงสายงาน และสมัครใจ) ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาให้ความสำคัญกับงาน ที่ตอบผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Results) มากขึ้น ที่สำคัญ ควรใช้กฎพารेटโต (20 : 80) ในการเลือก ทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์หรือสร้างคุณค่าเท่านั้น ลดกระบวนการธุรการและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น จัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ/แนวทางให้ชัดเจน นอกจากนั้น ควรสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นให้เพียงพอ จัดทำระบบฐานข้อมูล ระบบเทคโนโลยี และสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ภายในอาคาร สำนักงานควรติดฟิล์มกรองแสงแทนการติดมู่ลี่เพื่อลดการใช้พลังงาน และเพื่อไม่ให้บดบังทัศนียภาพ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไปพร้อมกันด้วย

สค. ส่วนภูมิภาค โดย ศูนย์ฯ สถานฯ เสนอแนะว่า สค.ควรแต่งตั้งผู้บริหาร (ผอ.ศูนย์ฯ สถานฯ) ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีการสื่อสารพูดคุยกับศูนย์ฯ สถานฯ อย่างต่อเนื่อง บูรณาการงานภายใน สค. แล้วค่อยส่งงานลงพื้นที่ ถ่ายทอดแผนและตัวชี้วัดให้บุคลากรได้เรียนรู้ เข้าใจเพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่จุดหมาย เดียวกัน มีแนวปฏิบัติ/คู่มือ/แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (เช่น งานครอบครัว สตรี Gender ค่าประเมิน และกฎหมาย สค. ฯลฯ) ปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบของทางราชการ กฎระเบียบ สค. ควรมีการปรับปรุง ให้สอดคล้องกับการทำงานจริง จัดสรรบุคลากรให้ตรงงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ เพิ่มค่าอาหารให้กับผู้รับบริการ เพิ่มสวัสดิการ/ค่าบริหารจัดการในการลงพื้นที่ จัดสรรเงินอุดหนุนตามจำนวน กลุ่มเปราะบางที่แท้จริง เชื่อมระบบฐานข้อมูลศูนย์ฯ สถานฯ ให้เป็นระบบเดียวกัน มีระบบเทคโนโลยี และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โครงการที่ไม่เกิดประโยชน์ควรยกเลิก และให้ความสำคัญ กับการทำงานที่ตอบโจทย์ปัญหา เกิดประโยชน์ และตรงความต้องการของประชาชนให้มากขึ้น

7.2 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7.2.1 อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า โครงการ สค. ส่วนใหญ่มีกิจกรรมย่อย ๆ เป็นจำนวนมากที่ล้วนส่งผลในวงจำกัด การบริหารองค์การมุ่งเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ไม่สามารถรายงานผลที่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงว่าโครงการ/กิจกรรมสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) หรือเกิดผลสัมฤทธิ์ (Results) ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลในวงกว้างหรือในระดับชาติ หรือเกิดคุณค่าและประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า “สค. ยังคงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” เหมือนเช่นเดิม

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ “สค. ยังคงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ” เกิดจากระบบอุปถัมภ์และเส้นสายที่ยังคงเป็นปัญหาโครงสร้างที่ฝังลึกในระบบราชการของไทย ซึ่งส่งผลต่อการบิดเบือนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การคัดเลือก การวางอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง ที่มักไม่เป็นไปตามหลักความสามารถจริง การปฏิบัติราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลเน้นการเบิกจ่ายงบประมาณมากกว่าการคำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ จะเห็นได้จากโครงการ/กิจกรรมของ สค. ส่วนใหญ่เป็นโครงการจัดประชุม/สัมมนาโรงแรม การจ้างบริษัทดำเนินการ การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ ซึ่งเป็นโครงการ/กิจกรรมที่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้เป็นอย่างดี แต่ก็มีช่องว่างให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันได้ค่อนข้างสูงที่สำคัญ การบริหารภายในองค์กรแทบไม่มีการนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จมาใช้อย่างจริงจัง การบริหารที่มักเน้นให้บุคลากรเชื่อฟัง “นาย” มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ต้อง ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ สค. โดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรบริหารราชการอย่างโปร่งใสและนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งมีอยู่มากมายมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างจริงจังมากขึ้น สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่ สค. ควรนำมาประยุกต์ใช้ อาทิเช่น

1. หลักการพาเรโต (Pareto) หรือ กฎ 80/20 ผลการศึกษาในครั้งนี้ ก็พบว่าเช่นเดียวกันว่าโครงการ/กิจกรรมของ สค. เกือบร้อยละ 80 เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายและการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้น้อย ดังนั้น ผู้บริหาร สค. ทุกระดับควรยอมรับความเป็นจริง และปรับปรุงการทำงานใหม่พร้อมทุ่มเททรัพยากรในการทำงานไปกับโครงการ/กิจกรรมที่เกิดประโยชน์จริงเท่านั้น สำหรับโครงการ/กิจกรรมใดที่ไม่เกิดประโยชน์หรือเกิดผลลัพธ์น้อย ควรปรับปรุงหรือยุติโครงการไป

2. องค์กรภาครัฐในอนาคต ภาครัฐทั่วโลกกำลังเผชิญความท้าทายใหม่ที่เกิดจากความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ รวมถึงปัจจุบันพัฒนาการทางเทคโนโลยีก้าวหน้าไปมาก ดังนั้น สค. ต้องปรับตัวซึ่งอาจรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (แก้ไขกฎกระทรวงปี 2559) การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ เปลี่ยนจากองค์กรที่ทำงานเองหรือผู้ให้บริการ (service provider) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการบริการ (service facilitator) เปลี่ยนจากการวัดผลงานที่ผลผลิต (outputs) เป็นผลลัพธ์ (outcomes) และเปลี่ยนจากการบังคับใช้กฎหมาย เป็นการสร้างความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยความจริงจังและสร้างความไว้วางใจมากขึ้น ฯลฯ

3. **องค์กรที่ประสบความสำเร็จ** ส่วนใหญ่จะมีปัจจัยเกื้อหนุนภายในองค์กร ดังนี้ 1) มีการจัดวางคนในองค์กรอย่างเหมาะสม 2) กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานที่ชัดเจนและเหมาะสม 3) มองหาความยั่งยืนในระยะยาว 4) วิเคราะห์ขนาดที่เหมาะสมขององค์กร 5) มีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคตอย่างชัดเจน

4. **ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ** เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่จุดหมาย การได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานสืบทอด ต้องเลือกบุคลากรที่มีความสามารถถูกต้องตามลักษณะงาน หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีทักษะการสื่อสาร และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการบริหารและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. **การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ** เป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาธำรงรักษาให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ ควรเริ่มจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพยากรณ์กำลังคนที่ต้องการ การสำรวจกำลังคนที่มีอยู่ และเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกับความต้องการในอนาคต เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มต้นอย่างมีประสิทธิภาพ

6. **จิตวิทยาการศึกษาบุคคล** DISC Model จำแนกบุคลิกที่แตกต่างของคนทำงาน 4 ประเภท คือ

D = DOMINANCE: มีลักษณะผู้นำสูง เป็นคนมุ่งมั่น ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม และมีความมั่นใจในตนเองสูง **ข้อเสีย** คือ โมโหง่าย ใจร้อน

I = INFLUENCE: ผู้มีอิทธิพล หรือผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้มีภาพลักษณ์ดี สามารถสร้างความประทับใจได้ตั้งแต่แรกเห็น และมักส่งพลังบวกให้คนรอบข้างอยู่เสมอ **ข้อเสีย** คือ มักเน้นการเข้าสังคมจนอาจละเลยการทำงาน

S = STEADINESS: มีความมั่นคง รักสงบ ใจเย็น สุขุม รอบคอบ เป็นเลิศเรื่องงาน ยึดกฎระเบียบ เป็นผู้ฟังและที่ปรึกษาที่ดี พร้อมช่วยเหลือทุกคน และไม่ค่อยมีความขัดแย้งกับผู้อื่น **ข้อเสีย** คือ มักโอนอ่อนกับคนหมู่มาก ไม่เน้นผลลัพธ์ ไม่ชอบงานยากและท้าทาย

C = COMPLIANCE: นักวางแผน นักวิเคราะห์ที่ยึดกฎระเบียบ ถือเป็นนักวางแผนที่รอบรู้ รอบคอบ เป็นเหมือนสมองของทีม **ข้อเสีย** คือ ยึดระเบียบ ไม่ออกนอกกรอบ อาจส่งงานช้า และเครียดง่าย

DISC Model มองว่าบุคคลแต่ละลักษณะมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ไม่มีลักษณะใดที่สร้างผู้นำที่ดีที่สุด ดังนั้น ทุกคนสามารถพัฒนาเป็นคนที่ดีขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป สค. ควรปรับแนวคิดและการบริหารจาก “การทำงานเพียงให้เสร็จ” ไปสู่ “การทำงานให้เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์” โดยใช้หลักพาเรโต (80:20) คัดเลือกโครงการที่สร้างคุณค่า คิดออกแบบงานใหม่เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แนวปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ปรับปรุงกฎกระทรวง ปี 2559 ลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ภารกิจและจัดสรรบุคลากรให้ตรงสายงาน จัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ/แนวทางให้ชัดเจน ลดกระบวนการและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น บูรณาการงานภายใน สค. ให้ชัดเจนแล้วค่อยส่งงานลงพื้นที่ พร้อมสนับสนุนปัจจัยสนับสนุนการทำงานให้เพียงพอ

7.2.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1.1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. พิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง 2559) โดยนำโครงสร้างเดิม (กฎกระทรวง 2545) มาเป็นฐานในการปรับ เนื่องจากโครงสร้างเดิมถูกร่างจากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง โดยเบื้องต้นพิจารณาว่า สค. ควรมี 5 สำนัก/กองหลัก ได้แก่ กองกลาง สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว และหน่วยงานขึ้นตรง

2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ แนวทาง และเป้าหมาย ตามภารกิจหลักให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านของหน่วยงาน โดยเชิญนักคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ภาครัฐ NGOs พมจ. และ อปท. ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน พร้อมให้ความรู้สร้างความเข้าใจกับ พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯ และภาคีเครือข่าย เพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่ จุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ ควรกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สค. ให้ชัดเจน ได้แก่ (1) ครอบครัวไทย มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ (2) ความรุนแรงในครอบครัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (3) ความเสมอภาคระหว่างเพศเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และ (4) สตรีและครอบครัวกลุ่มเปราะบางเข้าถึงบริการรัฐอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

3. ขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายผ่านคณะกรรมการระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์ครอบครัวแห่งชาติ (กยค.) คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว (กสค.) คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยสส.) ให้มีประสิทธิภาพอย่างจริงจัง เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจเกิดผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Result) ในระดับชาติมากขึ้น

4. กำหนดนโยบาย/วาระการขับเคลื่อนงานระดับชาติที่ชัดเจนทุกปี เพื่อสร้างพลัง การขับเคลื่อนงานเป็นองคาพยพ ในขณะเดียวกัน ควรเปิดให้ พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถขับเคลื่อนงาน ตามบริบทของพื้นที่ได้ด้วย

5. ออกแบบ/พัฒนาโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม ลดกระบวนการ/ขั้นตอนทางธุรการที่ไม่จำเป็น ให้เหลือเฉพาะกระบวนการ/ขั้นตอนที่จำเป็นและสร้างคุณค่า ต่อการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ (Outcome) ผลสัมฤทธิ์ (Result) เท่านั้น

1.2) ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

1. ควรเสนอหนังสือขอความเห็นชอบปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มอบหมายให้ พมจ. พิจารณามอบหมายข้าราชการที่ได้รับตำแหน่งจาก สค. ทั้ง 2 ราย ต้องรับผิดชอบงาน สค. เป็นหลักอย่างน้อยร้อยละ 50 และ สค. ควรจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการแทนตำแหน่งจ้างเหมา ในศูนย์ปฏิบัติการ สค. (ศปก.สค.) กลุ่มเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว (กปค.) และบุคลากรจ้างเหมาของ พมจ.

2. ผู้บริหาร สค. ควรบริหารองค์กรแบบมืออาชีพ และใช้หลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย และเป็นผู้ดำเนินการบูรณาการงานภายใน สค. และระหว่างหน่วยงานให้ได้

3. ควรปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางอัตรากำลังบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงาน ตรงลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ในระดับบุคคล องค์กร และระดับชาติให้ถูกต้องชัดเจน

4. ใช้หลักการพาเรโต (กฎ 80/20) เพื่อให้ผู้บริหารกล้าตัดสินใจยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่า และทุ่มเททรัพยากรให้กับโครงการสำคัญ ร้อยละ 20 ที่เกิดประโยชน์หรือเกิดผลลัพธ์จริงเท่านั้น

5. ผู้บริหารและบุคลากร สค. ทุกคน ควรศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานมีความผ่อนคลายและราบรื่นมากขึ้น

1.3) ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคีเครือข่ายให้มากขึ้น อาทิเช่น ภาคเอกชนที่ต้องการทำ CSR และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ฯลฯ ทั้งนี้ ควรปรับบทบาทจากผู้ลงมือดำเนินการเอง เป็นผู้เสริมพลัง (Empower) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพเครือข่ายและทีมงาน

2. พิจารณาแก้ไขระเบียบเงินอุดหนุน สค. ให้ภาคีเครือข่ายสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องได้ เช่น การสนับสนุนงบประมาณให้ NGOs พัฒนา ศพค. ต้นแบบ หรือการบำบัดผู้กระทำและผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวในระดับพื้นที่ ฯลฯ

3. กำหนดแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิทินงานตลอดทั้งปี และแจ้งให้ พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯ ทราบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบหลักของ สค. ให้ชัดเจน และสนับสนุนปัจจัยการทำงาน ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์บริการ/สิทธิสวัสดิการ คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือกฎหมาย อัตรากำลังบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯลฯ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4. การฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ฯ สถานฯ ควรเน้นหลักสูตรระยะสั้นที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ทุนไม่มากนัก เป็นที่ต้องการของตลาด หรือเป็นอาชีพที่รองรับสถานการณ์ทางสังคม เช่น อาหารจานเดียวครบ 5 หมู่ การดูแลผู้สูงอายุ/ผู้ป่วยเบื้องต้น สนทนาภาษาอังกฤษเบื้องต้น ตัดผมซอยผม ซ่อมรองเท้า ซ่อมแซมเสื้อผ้า ฯลฯ โดยหลักสูตรอาชีพควรมีมาตรฐานเดียวกัน

5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียว (One Platform)

2. ข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามและประเมินผลภารกิจ หรือโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม โดยใช้การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อประเมินตัดสินคุณค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรม โดยใช้กระบวนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้องชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ พร้อมรายงานผลต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

2. ควรประสานเก็บรวบรวมข้อมูล พมจ. ให้ครบทุกจังหวัด พร้อมเพิ่มข้อคำถาม พมจ. มีข้าราชการรับผิดชอบงานของ สค. หรือไม่ ถ้ามีจำนวนกี่คน และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอะไรบ้าง บุคลากรจ้างเหมารับผิดชอบงานอะไรบ้าง เพื่อเป็นการติดตามการทำงาน และเพื่อให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

เดือนเพ็ญ วอนเพียร (2531). *วิทยานิพนธ์ การแบ่งรับงานบ้านของสามี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

โมลี สุทธิโมลีโพธิ์. *ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*. วารสารพุทธจิตวิทยา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563) หน้า 12 – 17.

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). *รายงานวิจัย เรื่อง ครอบครัวเข้มแข็งกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในสังคมโลกาภิวัตน์ ระยะที่ 1*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล. (2559) *รายงานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สถานการณ์และศึกษานโยบายมาตรการ ในการจัดระบบสวัสดิการสังคมที่จำเป็นสำหรับครอบครัวผู้สูงอายุที่ประสบความยากลำบาก กรณีศึกษา : ครอบครัวผู้สูงอายุเลี้ยงดูเด็กตามลำพังและครอบครัวผู้สูงอายุอาศัยตามลำพัง*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *รายงานวิจัย เรื่อง ครอบครัวเข้มแข็งกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในสังคมโลกาภิวัตน์ ระยะที่ 2*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2560) *รายงานวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความรุนแรงในครอบครัว*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2558). *รายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง ครอบครัวลักษณะพิเศษ*. กันยายน. กรุงเทพฯ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). *หนังสือครอบครัวต้องมาก่อน (Family comes first)*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2561) *คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว ของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2561). *รายงานสถานการณ์ครอบครัวไทย ปี 2561*. กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2562) *สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ (4 ภูมิภาค 5 จังหวัด) ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2562). *คู่มือกระบวนการดำเนินงานระบบติดตามประเมินโครงการ/กิจกรรม*. กรุงเทพฯ. กันยายน 2562

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2562). *นิยามและประเภทครอบครัว*. กรุงเทพฯ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2562). *สรุปรายงานการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ ประจำปี 2562*. ตุลาคม 2562

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2563). *รายงานการประเมินผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านสตรีและครอบครัวในพื้นที่ภูมิภาคทั่วประเทศ กรณีศึกษา : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว กิจกรรมเงินอุดหนุน ศพค. กิจกรรมการยกระดับ ศพค. เป็น ศปก.ต. และกิจกรรมเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาสตรี ประจำปี 2562*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ปี 2563)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2563). **รายงานการประเมินผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านสตรี และครอบครัวในพื้นที่ภูมิภาคทั่วประเทศ (77 จังหวัดภูมิภาค) กรณีศึกษา : โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรี และครอบครัว กิจกรรมเงินอุดหนุน ศพค. กิจกรรมการยกระดับ ศพค. เป็น สปก.ต.และ กิจกรรมเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนา สตรี ประจำปี 2562.** กรุงเทพฯ.

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560) **รายงานวิจัย เรื่อง พลังครอบครัว : อิทธิพลต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของครัวเรือน.** กรุงเทพฯ.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** เอกสารรายวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย : UNFPA. (2559) ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **รายงานสถานการณ์ประชากรไทย พ.ศ. 2558 เรื่อง โฉมหน้าครอบครัวไทย ยุคเกิดน้อยอายุยืน**. ไทยพับลิก้า. กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). **รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** สำนักงาน ก.พ.ร.

คณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการกลุ่มกระทรวง คณะที่ 2. **รายงานผลการตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ อ.ค.ต.ป. คณะที่ 2 ประเด็นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ในภาวะวิกฤติให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ.** สำนักงาน ก.พ.ร. กันยายน 2566

คณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการกลุ่มกระทรวง คณะที่ 7. **รายงานผลการตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 (ฉบับสมบูรณ์) การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต.** สำนักงาน ก.พ.ร.

จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2554). **มนุษย์ในระบบครอบครัวและชุมชน. ในเอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับระบบนิเวศ (หน่วยที่ 1-7).** นนทบุรี : สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

ดนัย เทียนพุฒ. (2545). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.** กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.

ธีรเดช ฉายอรุณ. **การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation).** เอกสารประกอบการบรรยาย ; 3 พฤษภาคม 2556 ; ห้องประชุมโกเมน อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีรวุฒิ นิลเพชร. (2561). **บทความ ความรุนแรงในครอบครัว : การวิเคราะห์สาเหตุและการป้องกันปัญหา ในสังคมไทย.** วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2561. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. หน้า 1 – 19.

นพต เหลืองภิรมย์. **แนวคิดการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและการแบ่งงานในบริษัทที่แตกต่างกัน แนวคิดนี้ยังคงใช้ได้หรือไม่ในยุคสมัยใหม่ และหลังสมัยใหม่.** วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ Vol 1 No 1 (2013): January - June (มกราคม - มิถุนายน 2556) หน้า 83-91. สืบค้นทางเว็บไซต์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-sci/issue/view/8903> เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568.

นิตยา ไทยธวัช. (2551) **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม 2551

นายสิริวิทย์ อีสโร. (2557). *การบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย : ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

ปราณี วงษ์เทศ (2544). *เพศและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 2

พยนต์ เอี่ยมสำอาง. (ผศ.) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (Human Resource Management in the Public Sector)*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 2557.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. *จิตวิทยาครอบครัว*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิตร ทองชั้น. *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2541

พิตร ทองชั้น. *การวิจัยเชิงประเมิน*. สืบค้นจากเว็บไซต์ [file:///C:/Users/windows10/Downloads/6042-Article%20Text-17131-19321-10-20150909%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/windows10/Downloads/6042-Article%20Text-17131-19321-10-20150909%20(2).pdf) สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2568

พีรพล สดทรัพย์ แบล เรียบเรียง. *สืบทอดของปัญหาในธุรกิจ ด้วยการนำหลัก Pareto มาใช้กับ Customer Experience*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://creativetalkconference.com/pareto-principle-for-customer-experience/> เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568

พูนสุข เวชวิฐาน. (2557). *ทฤษฎีครอบครัวเบื้องต้น*. ภาพพิมพ์, 2557

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *การขอประเมินจริยธรรมการวิจัยในคน เรื่องที่นักวิจัยควรรู้*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://tu.ac.th/ypin-talk04>. เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2568.

มหาวิทยาลัยมหิดล. *ครอบครัว*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <http://www.aihd.mahidol.ac.th/res/wp-content/files/family/fa.pdf> เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558.

มหาวิทยาลัยมหิดล. *เราได้กับการพัฒนาคุณภาพ (Pareto's Principle หรือ กฎ 80/20)*. สืบค้นจากเว็บไซต์ https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/um/admin/download_files/161_48_1HCoNBq.pdf เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568

รศ.ประกายรัตน์ ภัทรจิตติ. *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเด็ก*. ในเอกสารการสอน ชุดวิชาพัฒนาการวัยเด็ก หน่วยที่ 1. นนทบุรี : สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชกิจจานุเบกษา. *กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559*. เล่ม 133 ตอนที่ 94 กลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559.

วรชัย ทองไทย. *การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=22> เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2568

วัลนิกา ฉลากบาง. *การวิจัยแบบผสมผสาน Mixed Methods Research*. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม : ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560 หน้า 124 – 132.

ศิริมา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2556). *การประเมินผลโครงการกรุงเทพมหานครเมืองน่าอยู่ ของเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สถาบันอนาคตไทยศึกษา. *Future of Government: องค์การภาครัฐแห่งอนาคต*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.thailandfuture.org/post/future-of-government-องค์การภาครัฐแห่งอนาคต> เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568

สถาบันอนาคตไทยศึกษา. *Future of Government: องค์การภาครัฐแห่งอนาคต*. สืบค้นจากเว็บไซต์

สัมมา คีตสิน. **ผู้บริหารองค์การภาครัฐ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b9_53.pdf เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2568

สำนักงานประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. **เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับที่ 2**. กรุงเทพฯ.

สำนักงาน ก.พ. (2553) **คู่มือวิเคราะห์งาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท ประชุมช่าง จำกัด. กรุงเทพฯ

สำนักงาน ก.พ. **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://knowledge.ocsc.go.th/th/km/hr/human-resource-management-manual-according-to-the-civil-service-act-be-2551/>

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558) **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547 – 2556**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2551). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2553). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว เกี่ยวกับโครงการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ศพค. : ครอบครัวเข้มแข็งด้วยแรง ศพค.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2556). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว: “ต่างมุมมองของคนทำงาน”**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). **โครงการประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547 – 2556**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ : มกราคม 2558

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. (2556). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว: บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2553). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว** : ขับเคลื่อนเครือข่ายสตรีสู่เวทีการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท สถานภาพสตรี และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย**. พฤษภาคม 2554.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2551). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว : ผนึกพลังอย่างไร ให้ได้ทั้งใจและงาน : ปักธงยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2553). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว** : ขับเคลื่อนเครือข่ายสตรีสู่เวทีการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท สถานภาพสตรี และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย**. พฤษภาคม 2554.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (2559) **ปรับร่างมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัวของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2553). **“ขับเคลื่อนเครือข่ายสตรีสู่เวทีการพัฒนาสังคม” โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว**. กรุงเทพฯ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2557) **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว พ.ศ. 2556 : ต่างมุมมองของคนทำงาน**. กรุงเทพฯ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2557) **การติดตามและกำกับการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพเครือข่ายสตรีให้เป็นผู้นำในการสร้างสันติสุข ประจำปีงบประมาณ 2556**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวของ สค.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). **โครงการพัฒนากลไกการเชื่อมต่อข้อมูลและการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). **การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การปฏิบัติงานด้านความรุนแรงในครอบครัว**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2553). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว : ขับเคลื่อนเครือข่ายสตรีสู่เวทีการพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2554). **โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว: ประเมินผลการกิจเพื่อพิชิตความเข้มแข็งของสตรีและครอบครัว**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2561). **รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ครั้งที่ 2)**.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ. (2561). **รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ครั้งที่ 2)** กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ 2556.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. **ร่าง พระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ.** สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://irdp.pnru.ac.th/files/TOPMenu/ResearchEthics/1/2.pdf> . เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2568.

สิริวิทย์ อิศโร. (2557). **วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารคุณภาพในองค์การภาครัฐของไทย : ศึกษากรณีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

สุชา จันทรเฒ. (2542). **จิตวิทยาพัฒนาการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

หัสชัย ตั้งมั่งมีและคณะ. (2559). **การศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก**. สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.

อึ้งโน นิตยา คชภักดี, 2545 สืบค้นจากเว็บไซต์ มหาวิทยาลัยมหิดล <http://www.aihd.mahidol.ac.th/res/wp-content/files/family/fa.pdf>

อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). **จิตบำบัดและการให้คำปรึกษารอบครัว**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชั้นนำการพิมพ์.

เว็บไซต์ Beyond Services. **12 วัฒนธรรมองค์กร ที่น่าเอาอย่างในปี 2021**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://beyondservices-th.com/2092-2/> เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2568

เว็บไซต์ Coggle.it. **ทฤษฎีพัฒนาการมนุษย์**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://coggle.it/diagram/XEEHkOhavDOuYypb/t/ทฤษฎีพัฒนาการมนุษย์>. เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2562.

เว็บไซต์ drfish.training. **เข้าใจตนเอง เข้าใจคน ด้วยทัศนคติแบบ DISC**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.drfish.training/17161159/เข้าใจตนเอง-เข้าใจคน-ด้วยทัศนคติแบบ-disc>. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568.

เว็บไซต์ fearlessculture.design. **How Zappos Designs Culture Using Core Values**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.fearlessculture.design/blog-posts/zappos-culture-design-canvas>. เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2568

เว็บไซต์ GotoKnow. **ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.gotoknow.org/posts/133248> เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2568.

เว็บไซต์ marketingoops.com. **10 ตัวอย่างบริษัท ที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่น่าทึ่ง**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.marketingoops.com/exclusive/case-studies-exclusive/10-examples-of-companies-with-fantastic-cultures/> เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2568.

เว็บไซต์ mininggarden.com. **มาเช็คว่าคุณเป็นคนแบบไหน ด้วยทฤษฎี DISC ของนักจิตวิทยา William Moulton Marston**. สืบค้นทางเว็บไซต์ <https://www.mininggarden.com/articles/check-your-disc-by-william-moulton-marston/> เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2568

เว็บไซต์ MISUMI TECHNICAL CENTER. **Pareto Chart ใช้งานอย่างไร ที่นี้มีคำตอบ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://misumitechnical.com/technical/industrial-standard/how-to-use-a-pareto-chart/> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568

เว็บไซต์ NATIONAL GEOGRAPHIC ฉบับภาษาไทย. **ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ : ทฤษฎีแห่งแรงจูงใจที่มุ่งแสวงหาการประสบความสำเร็จ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://ngthai.com/science/52049/mcclelland-theory/> เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2568

เว็บไซต์ ProsoftHCM. **กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/118413/กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์>. เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568.

เว็บไซต์ SCB. **รู้จักกฎ 80/20 ทำน้อยแต่ได้มาก**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/career-tips-80-20-rule/> เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568.

เว็บไซต์ SIAMHRM.COM. **10 ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=583> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568

เว็บไซต์ th.hrnote.asia. **คุยกับ HR 50+ คน “ทำไม HR ถึงสนับสนุนการเติบโตขององค์กรได้”** สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://th.hrnote.asia/HRPEOPLE/HR-CAN-SUPPORT-GROWTH-230201/> เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2568

เว็บไซต์ Thai PBS. **Sex Worker ในสมัยกรีกโบราณเคยถูกกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับได้ในสังคม**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.thaipbs.or.th/now/content/1495> เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2568

เว็บไซต์ Thai Public Administration Wiki. **การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.watbost.go.th/portal/datas/file/1619066619.pdf> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568

เว็บไซต์ TheCOACH. **ความสำเร็จจากวัฒนธรรมองค์กร**. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://thecoach.in.th/2023/ความสำเร็จจากวัฒนธรรม/> เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2568

เว็บไซต์ wongnai.com. **แบบทดสอบบุคลิกภาพ DISC หาจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองว่าเหมาะกับทำงานสายไหน**. อ้างถึงในเว็บไซต์ <https://www.wongnai.com/articles/disc-personality-test>. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2568

เว็บไซต์ Yvan de Canson. *How the DiSC model can help your behavioral sales*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://medium.com/@Salesbox/how-the-disc-model-can-help-your-behavioral-sales-246c1d713b7c> เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2567

เว็บไซต์ ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://1300thailand.m-society.go.th/page/3>. เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2568.

เว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ. *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://knowledge.ocsc.go.th/th/km/hr/human-resource-management-manual-according-to-the-civil-service-act-be-2551/> เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2568.

เว็บไซต์ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. *ปัจจัยภายในองค์กรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจของคุณ. สืบค้นจากเว็บไซต์*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/which-internal-factors-affect-your-business> เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2568.

เว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการพัฒนากิจการเพื่อความยั่งยืน*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.sec.or.th/cgthailand/TH/Pages/OVERVIEW/CGANDSUSTAINABLEBUSINESSDEVELOPMENT.aspx>.

Brightside. *6 ส่วนผสมหลักนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จ*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://brightsidepeople.com/6-ส่วนผสมหลักนำไปสู่วัฒนธรรม/> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568

Chanthama Changsalak. *เข้าใจ 4 บุคลิกของเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดจิตวิทยา DISC Model.* สืบค้นจากเว็บไซต์ https://www.istrong.co/single-post/disc-model?srltid=AfmBOoon_jPSFq36luJVQonm7iJJGHXaQGLUFirDSeVnxz4t4dxElwvE. เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2568

deoneacademy.com. *4 ประเภทผู้นำตามหลัก DISC และข้อดีข้อเสีย*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <HTTPS://DEONEACADEMY.COM/4-TYPES-OF-DISC-LEADERS-AND-THEIR-PROS-AND-CONS/> เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2568

disc-u.net/blog. *คุณเป็นหัวหน้าสไตล์ไหน?* สืบค้นจากเว็บไซต์ https://disc-u.net/blog_detail.php?id=21. เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2568

Education.com. *นิสัยอย่างเราเป็นสัตว์ตัวไหน? เข้ากันกับใคร? ทายนิสัยผ่านแนวคิดแบบ DISC*. อ้างถึงในเว็บไซต์ <HTTPS://TCASTER.NET/UNCATEGORIZED/2021-02-BEHAVIOUR-2/> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568.

HREX.asia. *กฎ 80/20 ทำน้อยให้ได้มาก : 6 แนวทางที่ใช้ได้จริงในองค์กรเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/8020rule-paretoprinciple-01182021/> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568.

Thailandfuture. *องค์กรภาครัฐแห่งอนาคต*. สืบค้นจากเว็บไซต์ <https://www.thailandfuture.org/post/future-of-government>: เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2568.



แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม

ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ประจำปีงบประมาณ 2567

ด้วยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยพ.) อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตาม “แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” และ “ภารกิจสำคัญตามกฎหมาย” ในการนี้ จึงขอความร่วมมือผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย และบุคลากรที่รับผิดชอบหลัก พิจารณาตอบข้อคำถามตามแบบ กยพ. 02 โดยขอความกรุณาตอบตามจำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบ กิจกรรมละ 2 ชุด (โดยผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายตอบ 1 ชุด และผู้รับผิดชอบหลักตอบ 1 ชุด กรณีกลุ่ม/ฝ่ายรับผิดชอบ 3 กิจกรรม ขอความร่วมมือตอบ 3 x 2 ชุด)

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือตอบคำถาม ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ตามความเป็นจริง และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลหน่วยงาน

กรุณากรอกข้อมูลตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน

1. จังหวัด

- () 1. กรุงเทพมหานคร
- () 2. ขอนแก่น
- () 3. ชลบุรี
- () 4. เชียงราย
- () 5. นครราชสีมา
- () 6. นนทบุรี
- () 7. พิษณุโลก
- () 8. ลำปาง
- () 9. ลำพูน
- () 10. ศรีสะเกษ
- () 11. สงขลา
- () 12. สุราษฎร์ธานี

2. ชื่อหน่วยงาน

- () 1. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)
- () 2. กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)
- () 3. กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)
- () 4. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยพ.)
- () 5. กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)
- () 6. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (8 แห่ง)

- () 7. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (4 แห่ง)
- () 8. กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)
- () 9. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- () 10. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต (ศจท.)

3. ชื่อกลุ่ม/ฝ่าย

4. โครงการ/กิจกรรม/ภารกิจนี้ เป็น

- () 1. โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2567
- () 2. ภารกิจสำคัญตามกฎหมาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้น

กรุณารอกข้อมูลตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง () 3. อื่น ๆ

2. อายุ

- () 1. ไม่เกิน 25 ปี
- () 2. 25 ปี – ไม่เกิน 45 ปี
- () 3. 45 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการใน สค.

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี
- () 2. 1 ปี - ไม่เกิน 5 ปี
- () 3. 5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี
- () 4. 10 ปี – ไม่เกิน 15 ปี
- () 5. 15 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานหน่วยงานอื่น (ไม่ใช่ สค.)

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี
- () 2. 1 ปี - ไม่เกิน 5 ปี
- () 3. 5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี
- () 4. 10 ปี – ไม่เกิน 15 ปี
- () 5. 15 ปีขึ้นไป
- () 6. ไม่มีประสบการณ์ทำงานจากหน่วยงานอื่น

5. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- () 3. ปริญญาโท
- () 4. ปริญญาเอก
- () 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

- () 1. ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/ผอ.สถานฯ
- () 2. ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย
- () 3. ระดับชำนาญการพิเศษ
- () 4. ระดับชำนาญการ
- () 5. ระดับปฏิบัติการ
- () 6. ระดับชำนาญงาน
- () 7. ระดับปฏิบัติงาน
- () 8. ลูกจ้างประจำ
- () 9. พนักงานราชการ
- () 10. ลูกจ้างชั่วคราว
- () 11. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. บทบาทของผู้ตอบแบบประเมินผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ผู้ประเมินภายใน (ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม)

- () 1.1 ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/ผอ.สถานฯ
- () 1.2 ผอ.กลุ่ม/หน.ฝ่าย
- () 1.3 บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม

2. ผู้ประเมินภายนอก (ไม่ใช่ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม)

- () 2.1 คณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค.
- () 2.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- () 2.3 กลุ่มมาตรการและกลไก (กสค./กสพ./กคอ.)
- () 2.4 กลุ่มนโยบายและกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กนย.กยผ.)
- () 2.5 กลุ่มวิจัยและติดตามประเมินผล (กวต.กยผ.)

ตอนที่ 3 การประเมินผลโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม

คำชี้แจง กรุณาประเมินตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับการประเมิน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด/ไม่เลย (ไม่เห็นด้วย ข-จ.)

ที่	ประเด็นประเมิน	ระดับความคิดเห็น (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					ไม่ทราบ/ ไม่ตอบ
		5	4	3	2	1	
ก. การประเมินบริบทโครงการ (context)							
1	โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล						
2	โครงการมีความสอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมายของ สค.						
3	โครงการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน						
4	โครงการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจน และมีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม						
5	ท่านคิดว่า โครงการมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการในอนาคตเพียงใด						
ข. การประเมินปัจจัยนำเข้า (การสนับสนุนจาก สค. ส่วนกลาง) (Input)							
6	สนับสนุนงบประมาณเพียงพอ						
7	สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์เพียงพอ						
8	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพียงพอ						
9	มีระเบียบ คู่มือ หรือ แนวทางการดำเนินงานชัดเจน						
10	กฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						
11	จัดสรรบุคลากรให้เต็มกรอบอัตรากำลัง						
12	จัดสรรบุคลากรตรงสายงาน (ตรงวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์)						
13	บุคลากรมีความรู้และความสามารถเหมาะสม						
14	บุคลากรมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน						
15	มีการชี้แจง หรืออธิบายรายละเอียดก่อนดำเนินงานอย่างชัดเจน						
ค. การประเมินกระบวนการ (Process)							
16	ผอ.กอง/ ผอ.ศูนย์/ ผอ.สถานฯ มีภาวะผู้นำ มีการติดตามงาน ช่วยแก้ไข ปัญหา และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
17	ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย มีการชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ไข ปัญหา และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
18	ผอ.กลุ่ม/ฝ่าย มีการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน						
19	กลุ่ม/ฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม และบูรณาการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี						
20	การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนและขั้นตอนที่กำหนด						
21	มีการบูรณาการร่วมกันระหว่าง สค. ส่วนกลาง และ สค.ในพื้นที่						

ที่	ประเด็นประเมิน	ระดับความคิดเห็น (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					ไม่ทราบ/ ไม่ขอตอบ
		5	4	3	2	1	
22	ภาคีเครือข่ายยอมรับและเห็นความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมนี้						
ง. การประเมินผลโครงการ (Product)							
23	โครงการ/กิจกรรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด						
24	โครงการ/กิจกรรม มีประโยชน์หรือตอบสนองความต้องการของพื้นที่						
25	โครงการ/กิจกรรม มีความคุ้มค่าด้านสังคมและเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่รัฐได้ลงทุนไป						
26	โครงการ/กิจกรรม บรรลุผลสำเร็จหรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ						
จ. ความคิดเห็นต่อโครงการ (Project Opinions)							
27	ความพึงพอใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนี้						
28	ควรมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง						
29	ควรยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมนี้						

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของ สค.

4. ปัจจุบันปัญหาดังต่อไปนี้ยังคงมีอยู่เพียงใด

4.1 ด้านโครงสร้าง/บริหารของ สค. ในภาพรวม

.....

.....

.....

4.2 ด้านการบริหารจัดการภายใน

.....

.....

.....

4.3 ด้านกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ

.....

.....

.....

4.4 ด้านการจัดสรรงบประมาณ

.....

.....

.....

4.5 ด้านฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

4.6 ปัญหาด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน/โครงการ

คำชี้แจง เฉพาะตอนที่ 4 และตอนที่ 5 กรณีท่านรับผิดชอบหลายโครงการ/กิจกรรม สามารถตอบชุดแรกชุดเดียวได้ และสามารถเลือกตอบเฉพาะประเด็นที่ต้องการแสดงความคิดเห็นได้

5.1 ท่านคิดว่า สค. ส่วนกลาง ควรสนับสนุน/พัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขการทำงาน อย่างไร

เพื่อให้โครงการ/กิจกรรมนี้บรรลุผลสำเร็จ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างแท้จริง

.....

.....

.....

.....

5.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบประเมินในครั้งนี้



แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมในจังหวัดพื้นที่ โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)

เรียน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

ด้วยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ ในการนี้ ได้จัดทำเครื่องมือแบบประเมิน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการของ สค. ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่สารสนเทศที่ได้นำเสนอผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ สค. ต่อไป ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านพิจารณาตอบคำถาม ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “√” หรือ “กรอกข้อมูล” ตามความเป็นจริง

1. จังหวัด

2. ปีงบประมาณ 2567 สนง.พมจ. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ดังนี้หรือไม่ (Product Evaluation)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	มี	ไม่มี
1	การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว		
2	การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด		
3	การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด		
4	ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)		
5	การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ สปท.ต.)		
6	ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (สปก.จ. 76 จว.)		
7	การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี		
8	การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด		
9	การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ		
10	การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี		
11	อื่น ๆ (ถ้ามี)		

3. จากข้อ 2 สนง.พมจ. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างไร (กรณีมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม
การระบุงการดำเนินงานโดยย่อ ประมาณกิจกรรมละ 1 – 5 บรรทัด)

3.1) การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว

.....

.....

3.2) การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด

.....

.....

3.3) การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด

.....

.....

3.4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

.....

.....

3.5) การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ ศปก.ต.)

.....

.....

3.6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จว.)

.....

.....

3.7) การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี

.....

.....

3.8) การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด

.....

.....

3.9) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

.....

.....

3.10) การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

.....

.....

3.11) อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

ตอนที่ 2 การประเมินผลภาพรวมโครงการ สค. ในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ 2567

เกณฑ์ระดับการประเมิน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = ไม่เลย

ที่	ประเด็นประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
ก. การประเมินบริบทโครงการ (Context)						
1	มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด					
2	มีการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน					
3	มีการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจน และมีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม					
4	มีโอกาสรบรรลุผลสำเร็จ หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการในอนาคต					
ข. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input)						
5	สค. ให้การสนับสนุนปัจจัยการทำงานเหมาะสมเพียงใด					
	5.1) ด้านงบประมาณ					
	5.2) ด้านสื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์งาน					
	5.3) ด้านระเบียบเงินอุดหนุน คู่มือ หรือ แนวทางการดำเนินงาน					
	5.4) ด้านกฎหมายที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน					
6	สค. มีการชี้แจง หรือ อธิบายรายละเอียดก่อนดำเนินโครงการชัดเจนเพียงใด					
7	สค. มีการบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ค. การประเมินกระบวนการ (Process)						
8	การทำงานได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย-หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
9	การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
10	กลุ่มเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ไม่มีการเกณฑ์คน)					
11	บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ สค. มีความรู้ความสามารถเพียงพอ					
12	บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ สค. มีอัตรากำลัง/จำนวนเพียงพอ					
ง. การประเมินผลโครงการ (Product)						
13. การบรรลุวัตถุประสงค์						
	13.1) การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว					
	13.2) การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด					
	13.3) การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสัปดาห์ครอบครัวระดับจังหวัด					
	13.4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)					
	13.5) การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จ./ ศปก.ต. ต้นแบบ)					

ที่	ประเด็นประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	13.6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จว.)					
	13.7) การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี					
	13.8) การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด					
	13.9) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ					
	13.10) การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี					
	13.11) อื่น ๆ (ถ้ามี)					
14.	ความคุ้มค่าและประโยชน์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (ทั้งด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่รัฐได้ลงทุน)					
	14.1) การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว					
	14.2) การจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด					
	14.3) การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด					
	14.4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)					
	14.5) การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จ./ศปก.ต. ต้นแบบ)					
	14.6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จว.)					
	14.7) การส่งเสริมบทบาทสตรี/พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรี สตรีกลุ่มเป้าหมาย					
	14.8) การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด					
	14.9) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ					
	14.10) การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี					
	14.11) อื่น ๆ (ถ้ามี)					

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็น (เพิ่มเติม)

1. สนง.พมจ. มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า สค. ควรสนับสนุน/พัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขโครงการ อย่างไร
เพื่อให้ สนง.พมจ. สามารถดำเนินโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยก่อกวนในการทำงานของ พมจ. คืออะไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคาดหวัง หรือ มีข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานตามภารกิจของ สค. อย่างไร

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก

แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2567

ของผู้บริหารและบุคลากร สค. (แบบประเมิน กยพ. 02)

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของ สค.

4.1 ด้านโครงสร้าง/บริหารของ สค. ในภาพรวม

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID65 นโยบายผู้บริหาร อาจไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินโครงการ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแบบให้เหมาะสม
- ID75 โครงสร้างตามกฎกระทรวงของ สค. ปี 2559 มีปัญหา (ผู้รับผิดชอบปรับปรุงกฎกระทรวง ไม่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจ สค. เพียงพอ) ปัจจุบัน สค. มีบุคลากรที่สามารถทำงานเชิงยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน วิจัย วิชาการ งานต่างประเทศได้น้อย และละเลยงานส่งเสริมเครือข่าย ทั้งที่เป็นภารกิจสำคัญ... แต่กลับไปให้ความสำคัญกับคนและงานธุรการ
- ID76 โครงสร้างงาน (กฎกระทรวง สค. ปี 2559) มีปัญหา และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาทั้งระบบ
- ID78 ที่ผ่านมา สค. มีปัญหาเรื่องธรรมาภิบาล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานการณ์การทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์น่าจะดีขึ้น

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID1 บุคลากรยังไม่เพียงพอ
- ID5 มีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานมีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจนแต่ขาดการประสานงานในการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนบางงาน
- ID12 การขอข้อมูลจากศูนย์ฯ ไม่ได้มีหน่วยที่ทำหน้าที่เป็นเซ็นเตอร์ในการรวบรวมข้อมูล ทำให้มีการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ จากทุกกลุ่ม/กองใน สค. ที่ต้องการข้อมูล ทำให้เพิ่มภาระศูนย์ฯ ในการส่งข้อมูลให้กลุ่ม/กอง ซึ่งเป็นข้อมูลแบบเดียวกัน
- ID15 การขอข้อมูลจากศูนย์ฯ ไม่ได้มีหน่วยที่ทำหน้าที่เป็น Center ในการรวบรวมข้อมูล ทำให้มีการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ จากทุกกลุ่มกองใน สค. ที่ต้องการข้อมูลทำให้เพิ่มภาระศูนย์ฯ ในการส่งข้อมูลให้กลุ่มกอง ซึ่งเป็นข้อมูลแบบเดียวกัน
- ID16 การขอข้อมูลจากศูนย์ฯ ไม่ได้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็น center ในการรวบรวมข้อมูลทำให้มีการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ จากทุกกลุ่มกองในสค. ที่ต้องการข้อมูลทำให้เพิ่มภาระศูนย์ฯ ในการส่งข้อมูลให้กลุ่มกองซึ่งเป็นข้อมูลแบบเดียวกัน
- ID22 ดี
- ID24 ดี
- ID25 ดี

- ID34 ดี
- ID43 ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ควรแต่งตั้งบุคคลที่เข้าใจภารกิจ และพร้อมแก้ไขปัญหา
- ID45 ดี
- ID52 บุคลากรในหน่วยงานมีน้อยปริมาณงานเยอะหรือเท่าเดิม
- ID57 บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ศักยภาพสอดคล้อง มากกว่านี้
- ID77 สนับสนุนบุคลากร เป็นผู้ช่วย ผอ. ศูนย์/สถาน อีก 1 ตำแหน่ง

4.2 ด้านการบริหารจัดการภายใน

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID65 บุคลากรปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง ควรมีการถ่ายทอดงานหรือมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
- ID75 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาความไม่โปร่งใสทั้งระบบ และภายในองค์กรมีความพยายามสร้างความแตกแยก และมีการใส่ร้ายป้ายสีสูง
- ID76 การบริหารงานสร้างความแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้การทำงานของ สค. ขาดพลังและไม่มีประสิทธิภาพ
- ID78 การแบ่งพรรคแบ่งพวก และสร้างปัญหาให้คนทำงาน ทำให้องค์กรมีปัญหา

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID5 ขาดการประสานงานในการพูดคุยแผนการดำเนินงาน ปฏิทินการดำเนินงานร่วมกันทำให้ บางงานมีความซับซ้อนของวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการหรือกิจกรรม
- ID10 บุคลากรหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ บางครั้งงานที่มอบหมายหลายงานที่ต้องกำหนดส่งไล่เลี่ยกัน ต้องเร่งช่วยกันทำให้ทันตามกำหนดเวลา
- ID12 อยากให้มีการบูรณาการภายในกลุ่ม/กอง ในสค. ในเรื่องการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ
- ID15 อยากให้มีการบูรณาการภายในกรม หรือ กลุ่ม กอง ในเรื่องการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ
- ID16 อยากให้มีการบูรณาการกันภายในกรมหรือกลุ่ม/กองในเรื่องการขอข้อมูลจากศูนย์ฯ
- ID22 ดี
- ID24 ดี
- ID25 ดี
- ID34 ดี
- ID45 ดี
- ID57 การบริหารให้โปร่งใส มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน ปฏิบัติให้ถูกต้อง
- ID77 กำหนดให้มีการหมุนเวียนบุคลากรทุก 3 ปี เพื่อเรียนรู้งาน

4.3 ด้านกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID65 การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ
- ID75 ระเบียบของทางราชการ ไม่เอื้อต่อการทำงานและสร้างภาระในการทำงาน ในขณะที่ การทุจริตก็ยังคงอยู่
- ID76 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สร้างปัญหาให้คนทำงาน
- ID78 ระเบียบของทางราชการ เข้มงวด ไม่สนับสนุนการทำงานที่ต้อง Creative และต้องปรับให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคมเกือบตลอดเวลา

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID2 ควรมีการสื่อสารองค์กรและถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ID5 การปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ หรือออกกฎระเบียบของทางกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว บางครั้งทำให้มีอุปสรรคในการดำเนินงาน ด้วยเงื่อนไขข้อติดขัดต่าง ๆ
- ID12 เรื่องเงินอุดหนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เนื่องจากการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ วัตถุประสงค์ให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง พัฒนาทักษะด้านอาชีพ แต่การจ่ายเงินสนับสนุน เป็นเงินการช่วยเหลือเหมือนผู้ประสบทางสังคมทั่วไป ไม่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากการจ่ายเงินอุดหนุน ต้องใช้แบบคำขอรับความช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม และต้องนำเข้าคณะกรรมการพิจารณาฯ ของจังหวัด
- ID15 เรื่องเงินอุดหนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพวัตถุประสงค์ให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง ให้มีการพัฒนาทักษะด้านอาชีพแต่การจ่ายเงิน สนับสนุนควรเป็นการจ่ายเงินให้กับการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาให้แข็งแรง เพื่อการพัฒนาทักษะด้านอาชีพแต่การจ่ายเงินสนับสนุนเป็นเงินการช่วยเหลือเหมือนผู้ประสบปัญหาทางสังคมทั่วไปไม่เอื้อต่อการทำงานเนื่องจากการจ่ายเงินอุดหนุนต้องใช้แบบคำขอรับความช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมและต้องนำเข้าคณะกรรมการพิจารณาของจังหวัด
- ID16 เรื่องเงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี เนื่องจากการรวมกลุ่มประกอบอาชีพในกิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว มีวัตถุประสงค์ให้กลุ่มมีความเข้มแข็งพัฒนาทักษะด้านอาชีพแต่การจ่ายเงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี วิธีการจ่ายเงินช่วยเหลือเหมือนผู้ประสบปัญหาทางสังคมทั่วไป ไม่เอื้อต่อการทำงานเนื่องจากการจ่ายเงินค่าแรงงานสตรี ต้องใช้แบบคำขอรับความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคมและต้องเข้าคณะกรรมการ One Home ของจังหวัด จึงจะสามารถเบิกเงินอุดหนุนค่าแรงงานสตรี
- ID22 ดี
- ID24 ดีดี
- ID25 ดี
- ID43 ระเบียบเรื่องค่าอาหารผู้รับที่ล้าสมัย ควรแก้ไขปรับปรุงโดยด่วน
- ID45 ดี
- ID57 มีการ upskill reskill ให้เชี่ยวชาญ
- ID63 ทุกศูนย์ควรยึดระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน
- ID77 ให้มีนักกฎหมาย 1 คน ประจำศูนย์/สถาน

4.4 ด้านการจัดสรรงบประมาณ

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID39 งบประมาณมีจำนวนจำกัด บางกิจกรรมไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน
- ID64 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดโครงการในหลายรุ่น
- ID65 การจัดสรรงบประมาณ 2567 (4 เดือน) มาล่าช้า ทำให้ใช้งบประมาณไม่ทันตามระยะเวลา
- ID69 ได้รับการจัดสรร แต่ไม่เพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากรทั้งหมด

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID5 มีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ หรือการโอนงบประมาณที่ล่าช้า ทำให้การวางแผนงานมีอุปสรรค
- ID12 เพียงพอ
- ID15 เพียงพอ
- ID16 เพียงพอ
- ID22 ดี
- ID25 ดี
- ID32 จัดสรรให้อย่างเพียงพอค่ะ
- ID33 งบประมาณเพียงพอ
- ID41 เพิ่มงบประมาณค่าอาหาร
- ID42 งบประมาณค่าอาหารน้อยเกินไป
- ID43 งบประมาณค่าอาหารผู้รับไม่เพียงพอ
- ID45 ดี
- ID57 จัดสรรเพียงพอแล้ว แต่ควรมีสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงาน เพราะลงพื้นที่ในเขตรับผิดชอบระยะทางไกลจะลำบาก
- ID77 จัดสรรงบประมาณตามจำนวนกลุ่มเปราะบางที่รับผิดชอบ

4.5 ด้านฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID39 ควรมีอุปกรณ์ที่เพียงพอกับบุคลากรและมีความทันสมัยต่อการใช้งาน
- ID48 คอมพิวเตอร์ มีคุณภาพที่ไม่สมบูรณ์ และเป็นรุ่นเก่า
- ID65 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงาน
- ID69 โน้ตบุ๊กที่ได้รับการจัดสรรไม่ทันสมัย โปรแกรมบางโปรแกรมต้องจ่ายเงินเองเพื่อให้งานสำเร็จ
- ID78 สค. ควรบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างน้อย 5 คน เพื่อพัฒนาเว็บไซต์ พัฒนาระบบซอฟต์แวร์ พัฒนาแอปพลิเคชัน พัฒนาโปรแกรม ออกแบบระบบสารสนเทศ หรือพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ...เนื่องจากหากจ้างบริษัทภายนอก เมื่อหมดสัญญาอาจมีปัญหาเรื่องการดูแล

...ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบต้นทุนการจ้างบุคลากรเองแต่ได้งานแบบยั่งยืน กับ การจ้างบริษัทราคาสูงแต่งานไม่ยั่งยืน การจ้างบุคลากร สค. ค่อนข้างคุ้มค่า

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID1 อุปกรณ์เทคโนโลยียังไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- ID5 ระบบฐานข้อมูลไม่เชื่อมโยงภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ความซ้ำซ้อนในการขอรับข้อมูลจากกลุ่ม/ฝ่าย/กองต่าง ๆ
- ID10 คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ค ปริ้นเตอร์ เก่า ชำรุด ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน RAM ต่ำ
- ID12 ระบบฐานข้อมูลไม่มีการเชื่อมโยงกัน ทำให้ต้องคีย์ข้อมูลผู้รับบริการ หลายรอบ เพิ่มภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ID15 ระบบฐานข้อมูลไม่มีความเชื่อมโยงกันทำให้ต้องคีย์ข้อมูลผู้รับบริการหลายรอบเพิ่มภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ID16 ระบบการบันทึกข้อมูลไม่มีการเชื่อมโยงทำให้ต้องบันทึกข้อมูลผู้รับบริการหลายรอบเพิ่มภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการเปลี่ยนระบบการคีย์ข้อมูลบ่อยครั้งทำให้ต้องคีย์ข้อมูลเดิมหลายรอบ
- ID22 ดี
- ID24 ดี
- ID25 ดี
- ID29 อยากได้คอมพิวเตอร์ ที่ใช้สำหรับงานตัดต่อวิดีโอ ออกแบบกราฟิก ความคมชัดจอที่สูง สามารถใช้งานที่หลากหลาย/เร็ว/แรงและมีหน่วยความจำที่เหมาะสมกับงานตัดต่อ/คีย์ข้อมูลได้เร็วประมวลผลได้เร็ว และระบบการจัดเก็บข้อมูลแบบ Drive ไม่จำกัด และโปรแกรมการใช้งานแบบฟรีมีเยอะ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย อาทิ โปรแกรม Office Adobe รวมไปถึง Canva ฟรีมีเยอะ
- ID33 สามารถเชื่อมต่อข้อมูลกับกรมอื่นได้
- ID41 ขาดอุปกรณ์ในการดำเนินงาน เช่น เครื่องปริ้น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร
- ID42 ขาดอุปกรณ์ เช่นเครื่องปริ้น เครื่องถ่ายเอกสาร
- ID43 ขาดเครื่องปริ้นท์ เครื่องสแกน เครื่องทำลายเอกสาร
- ID45 ดี
- ID47 ยังมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการข้อมูล
- ID57 ควรมีการประเมินวัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีพร้อมใช้งานมีประสิทธิภาพ
- ID63 ควรมีการให้ความรู้และการจัดเก็บฐานข้อมูลที่เป็นชุดเดียวกัน เพราะแต่ละศูนย์ตอนนี้ยังจัดเก็บข้อมูลแตกต่างกัน
- ID77 บุคลากรจากส่วนกลางให้เรียบร้อยก่อนส่งให้พื้นที่ดำเนินการ

4.6 ปัญหาด้านอื่น ๆ

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID39 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเช่นการที่มีบุคลากรไปช่วยปฏิบัติราชการที่กองอื่นแต่ไม่มีการทดแทนตำแหน่งให้กองที่มีบุคลากรไปช่วยปฏิบัติราชการ (จากส่วนกลางไปศูนย์ฯ)
- ID44 ขั้นตอนงานค่อนข้างล่าช้า โดยเฉพาะระบบงานการเสนอขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่องานด่วนบางงานที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการดำเนินงาน
- ID78 อาคารสำนักงานเป็นกระจก ควรติดฟิล์มกรองแสง มากกว่าปิดมู่ลี่ เพราะบดบังทัศนียภาพ และสิ้นเปลืองพลังงาน (แอร์ หลอดไฟ)... ที่สำคัญ อาคารใหม่กระทรวง มีรอยร้าว/น้ำรั่วตั้งแต่สร้างเสร็จใหม่ ๆ (หลายแห่ง) ควรนำมู่ลี่ที่มีน้ำหนักมากออก

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID5 ความเข้าใจและการสื่อสารของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ID12 การจัดสรรบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ล่าช้า ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน
- ID15 การจัดสรรบุคลากร ทดแทนตำแหน่ง งาน ที่เกษียณหรือลาออกทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน
- ID16 การจัดสรรบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่เกษียณหรือลาออกล่าช้าทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน
- ID29 อยากได้ห้องอัดเสียงที่มีมาตรฐาน
- ID43 การทำตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ควรคุยกับศูนย์ก่อน
- ID77 ให้ศูนย์/สถาน พัฒนาบุคลากรได้เอง ไม่ต้องรอส่วนกลาง

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน/โครงการ

5.1 ท่านคิดว่า สค. ส่วนกลาง ควรสนับสนุน/พัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขการทำงาน อย่างไร เพื่อให้โครงการ/กิจกรรมนี้บรรลุผลสำเร็จ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างแท้จริง

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID69 ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามที่ต้องการ
- ID75 ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ + จัดคนให้ตรงงาน + ส่งเสริมสนับสนุน + ประเมินผลตามระดับความยากของงาน ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ (ให้มากกว่างานธุรการ)
- ID76 จัดทำระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ID78 คิดและทำงานแบบมีอาชีพมากขึ้น เน้นบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน การคิดเชิงกลยุทธ์ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การทำงานวิชาการ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีและสารสนเทศให้มาก เพราะ สค. เป็นหน่วยงานระดับชาติ ... สำหรับตำแหน่งธุรการหรือจบไม่ตรงสายงานควรมีไม่เกินร้อยละ 20

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

- ID1 บุคลากร
- ID2 ควรมีการถ่ายทอดแผน ตัวชี้วัด เพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทำงานในทิศทางเดียวกัน
- ID5 ควรมีการจัดทำแผนภาพรวมระดับกรมโดยให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค และผู้มีส่วนได้เสีย มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค สะท้อนผลลัพธ์รวมถึงการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และร่วมวางแผนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงในระดับพื้นที่ มอบหมายให้แต่ละกองดำเนินการมอบหมายให้แต่ละกองดำเนินการติดตามและจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินโครงการที่ชัดเจน
- ID10 บางโครงการควรให้ระยะเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้น ไม่ควรกระชั้นชิดจนเกินไป
- ID12 ควรมีคู่มือ ขั้นตอน การดำเนินโครงการ ให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ID15 คนมีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน
- ID16 ควรมีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน
- ID25 มาก
- ID29 ก่อนจะให้งานใหม่ควรจะให้ความรู้มาพร้อมงบประมาณด้วยค่ะ
- ID32 มีการอบรมและมีการศึกษาต่อ
- ID43 ให้กรม ผลักดันเรื่องเพิ่มค่าอาหารผู้รับ
- ID47 อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เคลื่อนที่
- ID60 ตอบโจทย์ประชาชนอย่างแท้จริง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ในสิ่งที่จะทำเพื่อประชาชน ไม่ใช่จัดไปงั้น ๆ แล้วทิ้งไม่ติดตาม
- ID63 ควรมีความชัดเจนในเรื่องรูปแบบการดำเนินกิจกรรม บางกิจกรรมให้มาเฉพาะงบประมาณ ไม่มีแนวทางการดำเนินงาน ทำให้ศูนย์มีการทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ID77 ลดระยะเวลาการรวมกลุ่ม

5.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนกลาง

- ID75 1. แก้ไขกฎกระทรวง สค. ปี 2559 โดยนำกฎกระทรวง สค. ปี 2545 มาปรับเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 20 - 25) และควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นภารกิจของ สค. มาร่างกฎกระทรวง
2. จัดคนให้ตรงงาน (วุฒิการศึกษา และ/หรือประสบการณ์การทำงาน)
3. เปิดรับข้าราชการใหม่ จากนักเรียนทุนที่จบจากต่างประเทศ โดยไม่ต้องสอบภาค ก. (เนื่องจากผลสอบภาค ก. ปัจจุบัน ไม่สามารถคัดกรองคุณภาพได้ดีเหมือนในอดีต) และสนับสนุนให้เติบโตเป็นผู้บริหาร

ID76 ปรับปรุงกฎกระทรวง โดยปรับจากปี 2545 + ควรเปิดรับข้าราชการใหม่ จากนักเรียนทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือจบเกียรตินิยม โดยไม่ต้องสอบภาค ก. (เนื่องจากการสอบผ่านภาค ก. ในปัจจุบัน ไม่ได้ทำให้ได้บุคลากรคุณภาพเหมือนในอดีต)

ผู้บริหารและบุคลากร สค. ส่วนภูมิภาค

ID2 ควรมีการจัดทำ AAR หรือนำเครื่องมืออื่น ๆ มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย

ID29 โครงใดที่ให้ผลกับ ปชช. น้อยและไม่เป็นประโยชน์เห็นควรตัดทิ้ง

ภาคผนวก

แบบติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมในจังหวัดพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ 2567
ของผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) (แบบ กยผ. 03)

3. รายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

3.1) การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว

- ID1
1. คัดเลือกพื้นที่ 25 ตำบล ทั้ง 12 อำเภอ
 2. แจกส่วนกลางเพื่อลงข้อมูลเบื้องต้นของพื้นที่ในระบบ
 3. ประสานพื้นที่เพื่อคัดเลือกผู้สำรวจข้อมูล ประชุมพร้อมชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดแบบสอบถามในระบบ
 4. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล
 5. จัดทำรายงานส่ง สค.
- ID2
1. ส่งหนังสือแจ้งการสำรวจครอบครัวเข้มแข็งให้พื้นที่ตอบรับ และส่งเอกสารบุคคลที่จะเป็นผู้นำทีมเก็บข้อมูลและสำรวจกลับมายัง สนง.พมจ.สุพรรณบุรี
 2. กำหนดวันเริ่มสำรวจและวันที่ต้องส่งงาน
 3. ส่งเอกสารให้เจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อบันทึกหลักผู้ขายในระบบ GFMIS
 4. ผู้รับจ้างเริ่มสำรวจและบันทึกข้อมูล
 5. เช็กข้อมูลการสำรวจในระบบและติดตามให้บันทึกครบ 750 ชุด 6 ครบกำหนดส่งงานเจ้าหน้าที่พัสดุ ปรับบันทึกการจ้างเหมาเก็บข้อมูลและบันทึก ส่งเอกสารการส่งงานจากระบบให้ผู้รับจ้างเซ็นเอกสาร และส่งกลับ สนง.พมจ. และทำการจ่ายเงินโดยการโอนผ่านธนาคาร
- ID3
- ดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 17 ตำบล รวม 750 ครอบครัว
- ID4
1. คัดเลือกพื้นที่เป้าหมายโดยไม่ให้ซ้ำกับพื้นที่ 2 ปี ก่อนหน้า และพยายามให้ พื้นที่ที่ได้รับเงินอุดหนุนมีส่วนร่วมในการสำรวจ
 2. ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับสมัครผู้จัดเก็บข้อมูลในพื้นที่ เน้นย้ำว่าต้องเป็น ผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ยกเว้น เจ้าหน้าที่ อบต. ซึ่งอาจจะไม่มีภูมิลำเนาในพื้นที่แต่เป็นคนรู้จักพื้นที่ดีเนื่องจากเป็นคนทำงานในพื้นที่จริง
 3. จัดประชุมผู้สมัครจัดเก็บข้อมูล ชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลผ่านเว็บไซต์ การให้มีการทดลองเก็บข้อมูล เป็นต้น
 4. ดำเนินการให้ผู้สมัครจัดเก็บข้อมูล ตามกำหนด
 5. เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้จัดเก็บข้อมูล

ID5	วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม 2567 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ประจำปี 2567 เพื่อให้พื้นที่เป้าหมายสำรวจและประเมินสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวในระดับตำบล และนำข้อมูลจากการสำรวจมาจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการป้องกัน แก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัวในพื้นที่ โดยมีนายวรพงษ์ บุญเคลือบ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการฯ ณ โรงแรมฮอติเดย์การ์เดนไฮเทลแอนด์ รีสอร์ท ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่
ID6	- จัดเก็บแบบสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 25 พื้นที่ ๆ ละ 30 ครอบครัว รวมจำนวน 750 ครอบครัว - นำข้อมูลแบบสำรวจฯ เข้าสู่ระบบ esfis.org ครบจำนวน 750 ครอบครัว
ID7	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 26,250 บาท เพื่อให้ทำการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว จึงได้กำหนดพื้นที่ในการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว 30 ครอบครัว 25 พื้นที่ 750ครัวเรือน ประสานงานให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในแต่ละพื้นที่ลงสำรวจข้อมูลสถานการณ์รายละเอียดตามแบบสำรวจและบันทึกข้อมูลการสำรวจทั้ง 750 ลงระบบ https://esfis.org และทำการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวเสร็จสิ้นแล้ว
ID8	1. คัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 25 พื้นที่ 2. ส่งข้อมูลพื้นที่ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 3. ผลิตแบบจัดเก็บข้อมูล 4. ประชุมผู้จัดเก็บข้อมูลและผู้บันทึกข้อมูล แจกแบบเก็บข้อมูลกับผู้จัดเก็บข้อมูลและกำหนดวันส่งแบบข้อมูล 5. บันทึกข้อมูล 6. รายงานการใช้จ่ายเงินให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID9	1. กำหนดพื้นที่สำรวจ กระจายครอบคลุม 25 ตำบลของทุกอำเภอ จำนวน 750 ครอบครัว 2. ประชุม ชี้แจง แนวทางการดำเนินการ ให้แก่ อบท. ในพื้นที่ที่สำรวจ 3. จ้างเหมาสำรวจข้อมูล ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ทางเว็บไซต์ http://www.esfis.org 4. เบิกจ่ายค่าจ้างสำรวจให้แก่ผู้รับจ้าง รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลการสำรวจและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสำรวจให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- ID10 1.เลือกพื้นที่สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 25 พื้นที่ (พยายามไม่ให้ซ้ำกับพื้นที่เดิม ๆ)
2.จัดประชุมชี้แจงแนวทางการสำรวจข้อมูล
3.ให้พื้นที่ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลลงในระบบ
4.ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างจัดเก็บและบันทึกข้อมูล
5.รายงานผลให้กับส่วนกลาง
- ID11 ดำเนินการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวจังหวัดสตูล ประจำปี 2567 จำนวน 25 พื้นที่ ครอบคลุมทุกอำเภอ โดยได้คัดเลือกพื้นที่ 25 พื้นที่ พื้นที่ละ 30 ชุด รวมเป็น 750 ชุด โดยการจัดจ้างคนดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลลงระบบฯ พื้นที่ละ 1 คน (คณะทำงาน ศพค.ในพื้นที่)
- ID12 1) กำหนดพื้นที่สำรวจ จำนวน 25 ตำบล กระจายทุกอำเภอ
2) ผลิตเอกสารแบบสำรวจ จำนวน 750 ชุด
3) มอบเอกสารแบบสำรวจแก่อาสาสมัครสำรวจและบันทึกข้อมูล จำนวน 25 คน และอธิบายการบันทึกข้อมูลในระบบ
4) เบิกจ่ายค่าสำรวจและบันทึกข้อมูล 5)จัดทำรายงานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID13 (1) ประสาน อพม. ในทุกตำบล เพื่อดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
(2) พมจ. ตรวจสอบเอกสาร และบันทึกข้อมูลการสำรวจในระบบฐานข้อมูลออนไลน์ <https://esfis.org>
(3) ดำเนินการเบิกจ่ายค่าสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
(4) รายงานผลการสำรวจฯ ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
- ID14 มีการดำเนินงานตามแผนที่ สค กำหนด
- ID15 ดำเนินการสำรวจโดยพื้นที่
- ID16 การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งในครอบครัวภายในจังหวัด 25 ตำบล 750 ครอบครัว
- ID17 1. จังหวัดกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 25 ตำบล
2. ขออนุมัติดำเนินการตามแนวทางที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กำหนด/ดำเนินการผลิตแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัวไทย
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการสำรวจสถานการณ์ ความเข้มแข็งของครอบครัว ในพื้นที่ 25 ตำบล
4. ดำเนินการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ครอบครัวตามแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 25 ตำบล ๆ ละ 30 ครอบครัว รวม 750 ครอบครัว
5.บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลมาตรฐานครอบครัว (<https://www.esfis.org>)

- 6.จัดทำรายงานผลการเบิก-จ่าย ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
- ID18 ดำเนินการกำหนดพื้นที่ในการสำรวจฯ และจัดทำขออนุมัติดำเนินการสำรวจและค่าใช้จ่าย ถัดมาจัดเตรียมเอกสารประกอบการสำรวจ พร้อมทั้งประสานชี้แจงวิธีการสำรวจแก่ อพม. ในพื้นที่ และมอบแบบสำรวจเพื่อดำเนินการ เมื่อดำเนินการสำรวจฯแล้วเสร็จ จึงดำเนินการเก็บแบบสำรวจนำข้อมูลรอกลงในระบบ และจัดทำการเบิกจ่ายค่าจ้างสำรวจ รวมถึงจัดทำหนังสือรายงานผลไปยังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID19 ดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งจังหวัดนครสวรรค์ ใน 15 อำเภอ จำนวน 25 พื้นที่ โดยจัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งให้กับพื้นที่ และมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลลงในระบบของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID20 1. คัดเลือกพื้นที่จัดเก็บข้อมูล จัดส่งข้อมูลให้กรม สค. จัดประชุมชี้แจงการสำรวจข้อมูล ครอบครัวให้กับตัวแทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯอำเภอละ 1 ท่าน จำนวน 7 อำเภอ
2. ตัวแทน อพม. จัดเก็บแบบประเมินฯ ผู้รับจ้างบันทึกข้อมูลตามแบบประเมินฯ ในระบบ <https://esfis.org/startup/list>
3. ตรวจสอบเอกสารการสำรวจและการบันทึกข้อมูลตามแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัว
4. เบิกจ่ายงบประมาณการสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วไป ตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง
5. รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการสำรวจข้อมูลครอบครัวและสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวทั่วไปตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ส่งให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID21 สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว โดยขอความร่วมมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พื้นที่สำรวจข้อมูลครอบครัวในพื้นที่
- ID22 ประสานพื้นที่ ๆ ไม่เข้ากับปีงบประมาณที่แล้ว สำรวจพร้อมรอกข้อมูล
- ID23 คัดเลือกพื้นที่สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวจำนวน 25 พื้นที่โดยใช้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นฐานจำนวน 750 ครอบครัวโดยสำรวจจากครอบครัวทั่วไปพื้นที่ละ 30 ครอบครัว
- ID24 สำรวจ 750 ครอบครัว
- ID25 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวตามแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 25 ตำบล ๆ ละ 30 ครอบครัว รวมทั้งสิ้น 750 ครอบครัว

ID27	1. คัดเลือกพื้นที่การสำรวจ 2. ประสานเครือข่ายที่จะดำเนินการสำรวจ 3. ประชุมชี้แจงการสำรวจ 4. ดำเนินการสำรวจ 5. ติดตามผลการสำรวจ
ID28	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็ง ของครอบครัว ปี 2567 จำนวน 25ตำบล เรียบร้อยแล้ว
ID29	ดำเนินการประสานงาน เพื่อคัดเลือกพื้นที่ในการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว จำนวน 25 ตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และลงพื้นที่สำรวจจำนวน 30 ครอบครัวในแต่ละตำบลจนครบ 750 ครอบครัว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบให้ครบทั้ง 750 ครอบครัว
ID30	จัดประชุมวิธีการบันทึกข้อมูลและให้ 25 พื้นที่ ดำเนินการสำรวจ
ID31	จังหวัดลำพูนได้จัดเก็บแบบสำรวจทั้งหมด 750 ชุด 25 ตำบล และคีย์ข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว
ID32	ดำเนินการสำรวจจำนวน 30 ตำบล ๆ 25 ครึ่งเรือน รวมจำนวน 750 ครึ่งเรือน
ID33	มีการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวจังหวัดจันทบุรี 10 อำเภอ 25 ตำบล
ID34	ทำการคัดเลือกพื้นที่และลงพื้นที่ 25 พื้นที่ดังกล่าวในการให้ข้อมูลและเก็บข้อมูลในพื้นที่ และมีการนำข้อมูลที่ได้ลงระบบและส่งส่วนกลางตามกำหนด
ID35	ดำเนินการสำรวจโดยการสุ่มสำรวจ 750 ครอบครัว กระจาย 25 ตำบล ทุกอำเภอ ขอนุมัติจ้างบุคคล ซึ่งเป็น อพม. ในแต่ละตำบลที่สุ่มสำรวจดำเนินการลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูล
ID36	คัดเลือกพื้นที่ในการสำรวจ และเชิญประชุมชี้แจงแนวทางในการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งฯ ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลลงระบบ
ID37	จัดจ้างบุคคลภายนอกในการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าระบบ
ID38	จัดประชุมชี้แจงการสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว และการสำรวจทักษะพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน ประจำปี 2567 โดยสำรวจสถานการณ์ครอบครัวเข้มแข็ง จำนวน 750 ครอบครัว ในพื้นที่ 25 ตำบล
ID39	1. สำรวจข้อมูลเดิมใน 25 ตำบลทุกอำเภอมีพื้นที่ใดที่ดำเนินการสำรวจไปแล้วบ้าง โดยให้เขียน 2. ดำเนินการพูดคุยสอบถามใน 25 พื้นที่ให้เป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินการต่อ 3. พมจ.ดำเนินการส่งไฟล์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และไฟล์ตัวอย่าง ให้กับ 25 ตำบล 11 อำเภอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และรวบรวมส่งเอกสารของบุคคลภายนอกที่ได้รับคัดสรร โดยส่งให้กับ พมจ.

4. ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการรับแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัวไทย และในวันเดียวกัน ส่งเอกสารที่ใช้ทำสัญญาและเอกสารประกอบการทำสัญญา ให้กับเจ้าหน้าที่ สนง.พมจ.เพชรบูรณ์

*โดยระยะเวลาในการเก็บแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัวไทยภายใน 30 วัน นับแต่วันทำข้อตกลงการจ้างนี้เป็นต้นไป กรณีที่เก็บแบบเรียบร้อยแล้วนั้นสามารถดำเนินการ ส่งแบบคืนได้ที่ พมจ.เพชรบูรณ์

5.เมื่อ 25 ต่ำบล 11 อำเภอ ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้วภายใน 30 หลังจาก ทำสัญญาและส่งแบบประเมินความเข้มแข็งของครอบครัวไทยครบ เจ้าหน้าที่ สนง.พมจ. เพชรบูรณ์ ดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายให้กับบุคคลภายนอกในการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ ความเข้มแข็งของครอบครัว ประจำปี 2567

6.ระหว่างที่ 25 ต่ำบลส่งแบบสำรวจให้บุคคลภายนอกที่ข้างคี่สามารถดำเนินการ คีย์ข้อมูลลงระบบ

7.รายงานผลให้กับ สค

3.2) การจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด

ID1

- 1.การรายงานสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัวไทย ประจำปี 2566
- 2.การรายงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำคามรุนแรงในครอบครัวจังหวัด ปัตตานี ประจำปี 2566
3. การคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัด ประจำปี 2567
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวจังหวัดปัตตานี ประจำปี 2567
5. การจัดงานวันแห่งครอบครัวและสัปดาห์ครอบครัวจังหวัดปัตตานี ประจำปี 2567 (14,680 บาท)

ID2

- 1.ทำหนังสือขอแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว ส่งถึงหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการฯ เมื่อได้แผนครบจากคณะอนุฯ ขออนุมัติจัดประชุมเรียนเชิญ ผวจ.เป็นประธาน และส่ง หนังสือเชิญประชุม
2. ทำวาระการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดกิจกรรมวันแห่งครอบครัว สัปดาห์ครอบครัว การพิจารณาแผนฯ ทำเล่ม ส่งกรมกิจการสตรี
3. สิ้นปีงบประมาณทำหนังสือติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว จังหวัด รายงานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- ID3 | จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด 1 ครั้ง เพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวจังหวัดภูเก็ต, คัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว
- ID4 |
1. รวบรวมสถานการณ์ด้านครอบครัวในจังหวัดเพื่อกำหนดเป็นวาระการประชุม
2. ขออนุมัติจัดประชุมคณะอนุกรรมการ
3. ดำเนินการจัดประชุม
4. จัดทำรายงานการประชุม
5. สรุปผลการประชุมให้ สค. ทราบ ตามกำหนด
- ID5 | วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567 จังหวัดเชียงใหม่ จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1/2567 เพื่อนำเสนอแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 รายงานสถานการณ์ครอบครัวในจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณานโยบายการจัดสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด ประจำปี 2567 และคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 ครอบครัว พร้อมกับคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 ราย โดยมี นายวรพงษ์ บุญเคลือบ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่เป็นประธานการประชุมฯ ณ ห้องประชุมสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ชั้น 5 อาคารอำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
- ID6 |
- รายงานผลสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัวภาพรวมทั้งประเทศ และจังหวัดกระบี่
- รายงานผลสถานการณ์ความเข้มแข็งในครอบครัวภาพรวมทั้งประเทศ และจังหวัดกระบี่
- รายงานผลทักษะพ่อแม่ภาพรวมทั้งประเทศ และจังหวัดกระบี่
- คัดเลือกประเด็นกลยุทธ์การจัดสมัชชาครอบครัวจังหวัดกระบี่ โดยเลือกประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับครอบครัว และสร้างพื้นที่ที่เป็นมิตรสำหรับครอบครัว ทั้งในบ้าน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน พื้นที่สาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น
- ID7 | สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองกำหนดจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นสมัชชาครอบครัวและคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น ซึ่งผลการประชุมสรุปประเด็นที่คัดเลือกในการจัดสมัชชาครอบครัว คือ กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับครอบครัว และสร้างพื้นที่ที่เป็นมิตรสำหรับครอบครัว ทั้งในบ้าน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน พื้นที่สาธารณะ ชุมชนและท้องถิ่นและครอบครัวนายสมชาย อนันท์กุล เป็นครอบครัวร่วมเย็นประจำปี2567

- ID8 (5.กำแพงเพชร) 1. ขออนุมัติการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
2. มีหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
3. รวบรวมข้อมูล เช่น จำนวนประชากร จำนวนความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น และ
เรื่องประเด็นสมัชชาครอบครัวประจำปี และจัดงานแห่งครอบครัว เพื่อนำเสนอ
คณะกรรมการ
4. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
5. รายงานการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดให้กรม
กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID9 1. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดอุทัยธานี ครั้งที่ 1/2567
ประจำปีงบประมาณ 2567 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี
เป็นประธาน กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 24 คน เพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้าน
ครอบครัว ประจำปี 2566 พิจารณาแนวทางการจัดงานสมัชชาครอบครัวจังหวัดอุทัยธานี
ประจำปี 2567 และพิจารณาคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนา
ครอบครัว
- ID10 1. จัดประชุมแผนการปฏิบัติงานด้านครอบครัวจังหวัดพะเยา
2. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
3. รายงานผลการจัดประชุมฯ
- ID11 1. ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดสตูล ปีละ 1 ครั้ง ปี 2567
ได้จัดในวันอังคารที่ 5 มีนาคม 2567 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมโต๊ะหยงกง ชั้น 3
ศาลากลางจังหวัดสตูล เพื่อร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว และพิจารณา
ประเด็นสมัชชาครอบครัวจังหวัดสตูล ประจำปี 2567 พร้อมทั้งเสนอแนะการพัฒนา
ด้านครอบครัวจังหวัด
- ID12 1) ขอแผน/ผลการปฏิบัติงานด้านครอบครัว แยกหน่วยงาน/องค์กร
2) จัดทำระเบียบวาระการประชุม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
3) จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว 1 ครั้ง
4) เบิกจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการฯ
5) จัดทำรายงานการประชุมฯ และรายงานผลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ID13 (1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริม
และพัฒนาครอบครัว
(2) รวบรวมข้อมูล ประเด็นด้านครอบครัวในจังหวัดเพื่อใช้ประกอบการจัดประชุมฯ
(3) จัดประชุมฯ และดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดประชุม
(4) จัดทำรายงานการประชุมฯ และส่งรายงานการประชุมฯ ให้คณะกรรมการฯ ทราบ

	(5) ส่งรายงานการประชุมฯ ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
ID14	ดำเนินการจัดประชุมและจัดทำแผนครอบครัว
ID15	จัดทำแผนปฏิบัติด้านครอบครัวจังหวัดจันทบุรี
ID16	เป็นการจัดประชุมเพื่อรายงานผลและคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น
ID17	ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดนครนายก พิจารณา ประเด็นการจัดประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดนครนายก การพิจารณา แผนปฏิบัติการด้านครอบครัวจังหวัดนครนายก ประจำปี 2567 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านครอบครัว พ.ศ. 2566 – 2570 และพิจารณาคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคล ดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวจังหวัดนครนายก ประจำปี 2567 และรายงานผลการ ดำเนินงานและค่าใช้จ่ายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID18	ดำเนินการอนุมัติจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดน่าน ประสานเชิญประชุมคณะอนุกรรมการฯ และดำเนินงานจัดประชุมฯ เมื่อประชุมฯ เสร็จสิ้น ดำเนินการจัดทำรายงานการประชุมฯ และการรับรองรายงานการประชุมฯ รวมถึงดำเนินการอนุมัติเบิกเบี้ยประชุมคณะกรรมการฯ และรายงานผลการประชุมฯ
ID19	จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด เพื่อพิจารณาตามกรอบ แนวทางการจัดสมัชชา ครอบครัว ประจำปี 2567 ในประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) บ้าน 2) สถานศึกษา 3) สถานที่ทำงาน 4) พื้นที่สาธารณะ เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ID20	1. ขออนุมัติจัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ 1/2567 ในวันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2567 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมดอกขำนาง ชั้น 2 ศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร เรียนเชิญท่านผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร เป็นประธานในการประชุม 2. มีหนังสือเชิญคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด เข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลาและสถานที่ 3. จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ 1/2567 ในวันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2567 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมดอกขำนาง ชั้น 2 ศาลากลางจังหวัด 4. สรุปรายงานผลการประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด มุกดาหาร ครั้งที่ 1/2567
ID21	จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
ID22	จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่างแผนพัฒนาครอบครัว พิจารณาคัดเลือก ครอบครัวร่วมเย็น

ID23 (8.ฉะเชิงเทรา)	จัดประชุมเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2567 โดยมีวาระรายงานสถานการณ์ครอบครัวและพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ
ID24 (29.ปทุมธานี)	1 ครั้ง
ID25 (69.สุรินทร์)	จัดการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ 1/2567 เพื่อขับเคลื่อนงานครอบครัวในระดับจังหวัด และคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องएमอร์แกรนด์ A สวนปารีสอร์ท ตำบลเจนีง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ID26 (45.แม่ฮ่องสอน)	การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหากดำเนินการจัดการประชุม 1 ครั้ง จะมีงบประมาณเหลือจ่าย และไม่เพียงพอต่อการดำเนินการจัดการประชุมครั้งที่ 2
ID27 (25.นราธิวาส)	1. รวบรวมและจัดทำข้อมูล ได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านครอบครัว / สถิติความรุนแรงในครอบครัว / ข้อมูลสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว / สถานการณ์ด้านครอบครัว จังหวัดนราธิวาส
ID28 (58.สงขลา)	ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดสงขลา ครั้งที่ 1/2567 วันพฤหัสบดี ที่ 14 มีนาคม 2567 เรียบร้อยแล้ว
ID29 (30.ประจวบคีรีขันธ์)	จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ 1/2567 การประชุมพิจารณาคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว ประจำปี 2567 พิจารณาทำแผนปฏิบัติการด้านครอบครัว และพิจารณากำหนดแนวทางเลือกประเด็นสมัชชาครอบครัว ประจำปี 2567
ID30 (20.นครพนม)	จัดประชุมคณะกรรมการ หน่วยงานคณะอนุฯ จัดทำ แผนและผลด้านครอบครัว
ID31 (54.ลำพูน)	ได้จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดลำพูน เพื่อร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านครอบครัวจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2568
ID32	ดำเนินการจัดประชุมเพื่อ รายงานสถานการณ์ครอบครัวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และพิจารณาคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว
ID33	ได้จัดการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดจันทบุรี ครั้งที่ 1/2567 วันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2567 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมพลอยจันทร์ (ห้องประชุม 2) ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ID34	ประชาสัมพันธ์ไปทางท้องถิ่น หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ให้คัดเลือกบุคคลประเภทครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่น หลังจากนั้นก็นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดเพื่อคัดเลือกในคณะดังกล่าว แล้วทำรายงานเพื่อส่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และมอบโล่และเกียรติบัตรที่งานวันแห่งครอบครัวของจังหวัด

- ID35 (21.นครราชสีมา) รวบรวมกิจกรรมเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านครอบครัวในปี 2567 ของสนง.พมจ.นม. และหน่วยงานในคณะอนุกรรมการให้รายงานผลการดำเนินงานด้านครอบครัว และนำเสนอประเด็นเพื่อพิจารณาเห็นชอบการดำเนินงานในปี 2568 ต่อไป
- ID36 (12.ชุมพร) ขออนุมัติจัดประชุม และแจ้งคณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการจัดประชุมตามระเบียบวาระสรุปรายงานผลการประชุม
- ID37 (3.กาญจนบุรี) จัดประชุมปีละ 1 ครั้ง
- ID38 (72.อ่างทอง) จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.30 น.
- ID39 (40.เพชรบูรณ์)
1. ทำหนังสือขอแผนไปยังพื้นที่
 2. รวบรวมแผน
 3. ทำหนังสือเชิญประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
 4. จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
 5. รับรองรายงานการประชุม
 6. แจ้งเรื่องเพื่อทราบในคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
 7. ข้อมติพิจารณาการจัดงานวันแห่งครอบครัวและกลยุทธ์ในการจัดสมาชิกครอบครัว
 8. รายงานกรม

3.3) การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมาชิกครอบครัวระดับจังหวัด

- ID1 งานวันผู้สูงอายุ และวันแห่งครอบครัวจังหวัดปัตตานี ประจำปี 2567 ภายใต้ “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” โดยภายในงานมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพครอบครัว และการจัดเวทีสมาชิกครอบครัว แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ในการสร้างครอบครัวคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้สูงอายุ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดปัตตานี สมาชิกครอบครัว คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี รวมทั้งสิ้น 180 คน
- ID2
1. ขออนุมัติหลักการ
 2. ขออนุมัติโครงการ โดยบูรณาการร่วมกับงานวันผู้สูงอายุ วันแห่งครอบครัว สมาชิกครอบครัว สมาชิกสตรี วันสตรีสากล
 3. ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย
 4. จัดกิจกรรม
 5. รายงานผล

- ID3 (42.ภูเก็ต) จัดงานวันแห่งครอบครัว เพื่อเชิดชูเกียรติครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว และจัดประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เพื่อระดมความคิดเห็น ประเด็นสมัชชาครอบครัว ตามที่ สค. กำหนด
- ID4 (47.ยะลา) วันแห่งครอบครัว บูรณาการร่วมกับวันคนพิการสากล ส่งเสริมให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันแห่งครอบครัว ในวันแห่งครอบครัวมีการจัดมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว และครอบครัวร่วมเย็น
- สมัชชาครอบครัว เริ่มต้นจากการรวบรวมประเด็นในการจัดประชุม โดยส่วนใหญ่มักได้ประเด็นการจัดประชุมจาก กรม สค. และผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการในการกำหนดประเด็นจัดประชุม จากนั้นดำเนินการจัดประชุมสมัชชาครอบครัว พร้อมรายงานให้ กรม สค. ทราบ
- ID5 (14.เชียงใหม่) วันที่ 10 เมษายน 2567 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และสาขาสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จัดงานวันผู้สูงอายุ และวันแห่งครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” ณ ห้องคุ้มคำหลวง ศูนย์ประชุมนานาชาติคุ้มคำ (คุ้มชั้นโตก) อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีนายชัชวาลย์ ปัญญา รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธาน กิจกรรมภายในงาน ประกอบด้วยการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับ ผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 คน คลังปัญญาผู้สูงอายุดีเด่น ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 คน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุดีเด่น ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน ครอบครัวร่วมเย็นระดับจังหวัด จำนวน 8 ครอบครัว และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัด จำนวน 8 คน นอกจากนี้ มีพิธีดำหัวผู้สูงอายุผู้ทรงคุณวุฒิด้านการทำคุณประโยชน์เพื่อสังคม จำนวน 9 คน การแสดงของกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ นิทรรศการการจัดแสดงและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์จากผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) โรงเรียนผู้สูงอายุ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 370 คน.
- วันที่ 23 เมษายน 2567 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ จัดโครงการสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีพื้นที่ เวที แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวข้องกับสตรี และครอบครัว เพื่อรวบรวมแนวทาง ข้อเสนอแนะในสมัชชาสตรี และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด นำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาสตรี และครอบครัวที่สำคัญเร่งด่วน โดยมีนายวรพงษ์ บุญเคลือบ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่

ID6 (2.กระบี่)

เป็นประธาน ในพิธีเปิดงาน กลุ่มเป้าหมาย คือ สตรี ครอบครัว องค์กรสตรี หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม สภาเด็กและเยาวชน จำนวน 60 คน ณ ห้องประชุมพลอยไพลิน โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท

- จัดกิจกรรมวันแห่งครอบครัว
- บูทกิจกรรมและประชาสัมพันธ์วันแห่งครอบครัว ผู้สูงอายุ และความรุนแรงในครอบครัว
- การละเล่นพื้นบ้าน
- การมอบโล่เชิดชูเกียรติครอบครัวร่วมเย็น และมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนา ครอบครัว
- รณรงค์เนื่องในวันสงกรานต์

ID7

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองจัดงานวันแห่งครอบครัว 2 ครั้ง โดยจัดภายในงานวันเด็กแห่งชาติและจัดภายในงานเสริมพลังสตรี และครอบครัว สืบทอดคลังปัญญาผู้สูงวัย และจัดสมัชชาครอบครัวร่วมกับจัดสมัชชาสตรีเพื่อระดม ความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไข ปัญหา

เพื่อเป็นฐานสำหรับการพัฒนา ข้อเสนอ เิงนโยบาย ด้านสตรี และ ครอบครัว 1 ครั้ง

ID8

- 1.ประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดกำหนดประเด็นสมัชชา ครอบครัวระดับจังหวัด และวันจัดงานวันแห่งครอบครัว
- 2.กำหนดวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
- 3.กำหนดกิจกรรมวันแห่งครอบครัว
- 4.ดำเนินประสานกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสมัชชาครอบครัวและวันแห่งครอบครัว
- 5.จัดกิจกรรมวันแห่งครอบครัว
- 6.รายงานการจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดให้กรมกิจการ สตรีและสถาบันครอบครัว

ID9

บูรณาการร่วมกับโครงการส่งเสริมภาคีเครือข่ายเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงอายุ อย่างมีคุณภาพ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี จัดงานสัมมนาวิชาการ วันผู้สูงอายุและมหกรรมวันครอบครัวจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้หัวข้อ “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” กิจกรรมประกอบด้วย การแสดงภูมิ ปัญญาและผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุร่วมกับครอบครัว การแสดงศิลปวัฒนธรรมของชมรม ผู้สูงอายุ ชุมนิทรรศการแสดงผลงานภูมิปัญญาและผลงานของผู้สูงอายุร่วมกับครอบครัว ชุมนำหน้าผลิตภัณฑ์ กิจกรรมด้านวิชาการ บรรยายให้ความรู้ “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของ ครอบครัว” และเวทีเสวนา “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” พิธีมอบโล่รางวัลและ มอบเกียรติบัตร กิจกรรมสงฆ์พระรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ กิจกรรมการตรวจสุขภาพ เบื้องต้น

ID10 (34.พะเยา)	บูรณาการร่วมกับงานวันผู้สูงอายุ 1.มอบรางวัลและแสดงความยินดีกับผู้สูงอายุดีเด่น ผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ครอบครัวร่วมเย็น บุคคลต้นแบบด้านการพัฒนาครอบครัว และองค์กรที่มีการสนับสนุนงานด้านการพัฒนาครอบครัว 2.การแสดงผลงานบูรณิทธิรศการของเครือข่ายผู้สูงอายุและครอบครัว 3.พิธีรดน้ำดำหัว 4.ประกวดแข่งขันร่วางย้อนยุค 5.รายงานผลการดำเนินงาน
ID11 (59.สตูล)	กำหนดแผนการดำเนินการ ประชุมทีมงานและมอบหมายหน้าที่ ขออนุมัติดำเนินโครงการฯ อนุมัติค่าใช้จ่าย ทำหนังสือเชิญวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย ประสานสถานที่ จัดอาหาร อาหารว่าง หน่วยงาน/องค์กร/กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คอนเฟิร์มกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ อาหาร ดำเนินโครงการตามแผนที่กำหนด ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในวันจัดโครงการ สรุปรายงานส่ง สค.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด
ID12 (10.ชัยนาท)	1) ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว 2) ขออนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาครอบครัวและวันแห่งครอบครัว จังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 3) จัดกิจกรรม จำนวน 1 วัน และรายงานผลกิจกรรมให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID13 (61.สมุทรสงคราม)	(1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัว (2) ประสานกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร และเครือข่ายในการเข้าร่วมโครงการฯ (3) ดำเนินการจัดวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด (4) เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด (5) รายงานผลการดำเนินงาน
ID14 (39.เพชรบุรี)	จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมสถาบันครอบครัว
ID15 (48.ร้อยเอ็ด)	จัดวันผู้สูงอายุแห่งชาติและวันแห่งครอบครัวจังหวัดร้อยเอ็ด พร้อมการจัดประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดร้อยเอ็ด
ID16 (65.สิงห์บุรี)	- งานวันแห่งครอบครัวจัดร่วมกับงานวันผู้สูงอายุร่วมกับ อบจ.สิงห์บุรี เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมาร่วมกิจกรรมร่วมกัน -โครงการสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดจัดเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อเสนอไปสู่สมัชชาระดับชาติต่อไป

ID17	จังหวัดกำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม และประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม จังหวัดดำเนินการจัดกิจกรรมเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและกรมกิจการผู้สูงอายุ ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจความตระหนักถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ และเป็นการแสดงความกตัญญูทดแทนเวทีกแก่ผู้สูงอายุการพัฒนาศักยภาพครอบครัวให้เกิดความเข้มแข็ง กิจกรรมการระดมความคิดเห็นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดนครนายก ภายในงานประกอบด้วย กิจกรรมรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ มอบใบประกาศเกียรติคุณคลังปัญญาผู้สูงอายุ การแสดงของผู้สูงอายุ การบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับครอบครัวและผู้สูงอายุ อยู่อย่างไรให้เป็นสุข และการเสริมสร้างพลังสตรีและเด็กหญิง ขจัดความความยากจนสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น เวทีสมัชชาสตรี สมัชชาครอบครัวจังหวัดนครนายก ประจำปี 2567 นิทรรศการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นิทรรศการจากเครือข่ายสตรี ครอบครัว ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้สูงอายุเครือข่ายสตรีและครอบครัว หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป จำนวน 271 คน และรายงานผลกาจัดงานวันแห่งครอบครัวและการจัดประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID18	ดำเนินการจัดกิจกรรมสมัชชาครอบครัวจังหวัดน่าน เนื่องในวันผู้สูงอายุและวันแห่งครอบครัวจังหวัดน่านประจำปี 2567 โดยมีการจัดประชุมชี้แจงเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ และวันแห่งครอบครัว ซึ่งมีการจัดกิจกรรม เช่น ทำบุญตักบาตร รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ การบรรยาย การจัดนิทรรศการ การแข่งขันประกอบอาหาร และการแสดงต่าง ๆ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมรายงานผลการดำเนินงาน
ID19	- มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว เพื่อรับโล่และเกียรติบัตรในงานวันแห่งครอบครัว - มีการประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อพิจารณาประเด็นในการจัดสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดนครสวรรค์ ภายใต้แผนการขับเคลื่อนมติสมัชชาครอบครัวระดับชาติ ประจำปี 2565 รวมระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2566 - 2568)
ID20	1. จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาคัดเลือกครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวระดับจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ 1/2567 2. นำครอบครัวร่วมเย็นจังหวัด,บุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวจังหวัดเข้าร่วมงาน และรับโล่ประกาศเกียรติคุณ ในงานวันผู้สูงอายุแห่งชาติ และวันแห่งครอบครัว ประจำปี

2567 ในวันศุกร์ที่ 5 เมษายน 2567 ณ โรงแรมเซ็นทารา ไหล่ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร

3. จัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมโครงการสมัชชาครอบครัว วันผู้สูงอายุแห่งชาติ และวันแห่งครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” ร่วมกับข้าราชการ เจ้าหน้าที่กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และประสานทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง

4. จัดโครงการสมัชชาครอบครัว วันผู้สูงอายุแห่งชาติ และวันแห่งครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรม ดังนี้

- บรรยายในหัวข้อ “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว”
- พิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติ ประจำปี 2567 จำนวน 7 รางวัล
- กิจกรรมระดมความคิดเห็น แบ่งกลุ่มจำนวน 4 กลุ่ม ตามประเด็นการสมัชชาครอบครัว ประเด็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับครอบครัวและสร้างพื้นที่เป็นมิตรสำหรับครอบครัวทั้งใน “บ้าน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน พื้นที่สาธารณะชุมชน และท้องถิ่น”
- กิจกรรมจากทีมวิทยากรฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุอำเภอนิคมน้ำอภัย
- กิจกรรมถ่ายทอดคลังปัญญาผู้สูงอายุและสมาชิกทุกช่วงวัย
- สรุปรายงานผลการดำเนินงาน

5. รายงานผลการดำเนินงาน เพื่อทราบความก้าวหน้าการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ID21

จัดโครงการงานวันผู้สูงอายุและวันแห่งครอบครัวจังหวัดตรัง ประจำปี 2567

1. เวที สร้างสุข ทุกพื้นที่ปลอดภัย เพื่อผู้สูงวัยและครอบครัว
2. ชมวิดีโอทัศน์ “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว”
3. กิจกรรมการแสดงของผู้สูงอายุ จำนวน 2 ชุด ได้แก่
 - 3.1 ชุดการแสดงรำผ้าขาวม้าประกอบเพลง โดยชมรมผู้สูงอายุตำบลนาท่ามใต้
 - 3.2 ชุดการแสดงรำโนราห์ประยุกต์ โดยชมรมผู้สูงอายุตำบลโคกหล่อ
4. การแสดงวิสัยทัศน์ “อนาคตครอบครัวตรัง”
5. กิจกรรม การมอบโล่ผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมระดับจังหวัด จำนวน 1 ราย
6. กิจกรรม การมอบโล่บุคคลดีเด่นการพัฒนาครอบครัว จำนวน 1 ราย
7. กิจกรรม การมอบโล่ครอบครัวร่วมเย็น จำนวน 1 ครอบครัว
8. กิจกรรม การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม จำนวน 4 ราย
9. กิจกรรมมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติคลังปัญญาผู้สูงอายุ จำนวน 4 ราย

	10. กิจกรรม การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว จำนวน 1 ราย
	11. กิจกรรม การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติครอบครัวร่วมเย็น จำนวน 3 ครอบครัว
	12. กิจกรรมเยี่ยมชมบูธผลิตภัณฑ์ผลงานของผู้สูงอายุ จำนวน 5 บูธ ได้แก่ 12.1 บูธศูนย์การเรียนรู้วิถีสาขากิจชุมชนวิถีเศรษฐกิจพอเพียง 12.2 บูธน้ำมันเหลืองสมุนไพร 12.3 บูธไต้ปลาแห้ง กล้วยฉาบ 12.4 บูธผ้าหมัดย้อม สร้อยลูกปัดมโนราห์ 12.5 บูธตะกร้าหวายเทียม ตะกร้าพลาสติก
ID22	จัดงานโดยบูรณาการร่วมกับวันผู้สูงอายุ มีการออกบูธ เสวนาประเด็นสมัชชาครอบครัว และมอบรางวัล ครอบครัวดีเด่น ศพค.เข้มแข็ง
ID23	จัดงานวันแห่งครอบครัวโดยบูรณาการร่วมกับวันผู้สูงอายุเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2567 ณ วัดโสธรวรารามวรวิหาร จัดสมัชชาครอบครัว โดยบูรณาการร่วมกับสมัชชาสตรีและกิจกรรมเนื่องในวัน
ID24	1 ครั้ง
ID25	1) จัดประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องएमอร์แกรนด์ A สวนปารีสอร์ท ตำบลเนินยาง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2) โครงการงานวันผู้สูงอายุและวันแห่งครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด "ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว" การถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ และองค์ความรู้ สำหรับทีมวิทยากรครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ ในวันที่ 14 มีนาคม 2567 ณ ห้องลุมพินีแกรนด์ สวนปารีสอร์ท ตำบลเนินยาง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ID27	จัดโครงการ
ID28	ได้ดำเนินกิจกรรมวันแห่งครอบครัวโดยบูรณาการร่วมกับวันผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2567 กิจกรรมประกอบด้วย -การมอบโล่/ประกาศเกียรติคุณ ครอบครัวร่วมเย็น ประเภทครอบครัวร่วมเย็นจังหวัดสงขลา 1. โล่ประกาศเกียรติคุณครอบครัวร่วมเย็นจังหวัดสงขลา จำนวน 3 ครอบครัว 2. ประกาศนียบัตรครอบครัวร่วมเย็นจังหวัดสงขลา จำนวน 3 ครอบครัว ประเภทบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวจังหวัดสงขลา 1. โล่ประกาศเกียรติคุณบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัวจังหวัดสงขลา จำนวน 1 ราย 2. ประกาศประกาศนียบัตร บุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว จังหวัดสงขลา จำนวน 5 ราย - บรรยาย หัวข้อ “บ้านแห่งความสุข ความสุขเริ่มที่บ้าน รวมพลังสร้างสุขร่วมสร้างสังคม สุขภาวะ” โดย ดร.สินธพ อินทรรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การ

- บริหารส่วนตำบลท่าข้าม - มอบลุงยังชีพผู้สูงวัยในจังหวัดสงขลา โดยการมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทางสังคม จำนวน 120 ราย
- ID29 (จัดโครงการสมัชชาครอบครัว ภายใต้ แนวคิดการส่งเสริมและบูรณาการภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของครอบครัว และวันแห่งครอบครัวจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ประจำปี 2567 ดำเนินการให้กลุ่มเป้าหมายได้แสดงความคิดเห็น ในประเด็นสมัชชาครอบครัว และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกัน เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้
- ID30 (วันแห่งครอบครัวจัดพร้อมกับวันผู้สูงอายุ ให้อาสาสมัครผู้สูงอายุ มอบเกียรติบัตรผู้สูงอายุ
- ID31 (วันแห่งครอบครัวบูรณาการร่วมกับวันผู้สูงอายุ ได้มอบโล่ให้แก่ครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว
- การประชุมสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัว ประจำปี 2567 ในวันที่ 24 มิถุนายน 2567 ณ เดอะ แกรนด์จามจุรี รีสอร์ท ลำพูน อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เพื่อสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยเครือข่ายสตรี เครือข่ายครอบครัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน ทีมวิทยากรด้านครอบครัว รวมจำนวน 60 คน
- ID32 วันผู้สูงอายุแห่งชาติ และวันแห่งครอบครัว ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจ ครอบครัว” ในวันที่ 25 เมษายน 2567 ณ โรงแรมนิภาการ์เดน มีผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 100 คน
- ID33 งานวันแห่งครอบครัวจังหวัดจันทบุรีได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ พรบ.กฎหมาย สิทธิของครอบครัว สมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดจันทบุรี จัดประชุมเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2567 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม 1 โรงแรมเมณิกันท์รีสอร์ทแอนด์สปอร์ตคลับ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
- ID34 ทำหนังสือเชิญ หน่วยงานภาครัฐ ประชาชนทั่วไป อพม. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกครอบครัว ร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว เข้าร่วมงานวันแห่งครอบครัว มีการจัด บูธจำนวน 10 บูธ และมีการมอบโล่และเกียรติบัตรโดยพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดสระแก้ว และมีการระดมความคิดเห็นในประเด็นที่กรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัวได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นของจังหวัดสระแก้ว
- ID35 งานวันแห่งครอบครัวจัดร่วมกับงานวันผู้สูงอายุโดยการมอบโล่และช่อดอกไม้ให้กับ ครอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่น สมัชชาครอบครัวจัดเพื่อระดมความคิดเห็นในประเด็น การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับครอบครัว และการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

- ID36 ขออนุมัติดำเนินโครงการ แจ้างประสานเครือข่ายเข้าร่วมโครงการ ดำเนินโครงการ
สรุปรายงานผลโครงการ (จัดบูรณาการร่วมกับวันแห่งครอบครัว)
- ID37 มีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในการคัดสรรครอบครัวร่วมเย็นประจำปี 2567 และมีการจัดส่ง
รายชื่อบุคคลที่ได้ครอบครัวร่วมเย็นอันดับ 1 และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว
สู่การรับรางวัลระดับประเทศของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจากนั้นก็ม
ีการมอบโล่ครอบครัวร่วมเย็นระดับจังหวัดให้แก่ 2 ครอบครัวที่เป็นอันดับ 2 และอันดับ 3
โดยการจัดงานบูรณาการร่วมกับวันสมาชิกครอบครัวสมาชิกสตรีและการส่งเสริม
ขับเคลื่อนเครือข่ายศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนระดับตำบล
- ID38 งานวันแห่งครอบครัว
บูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและครอบครัวผ่าน “โครงการ อบจ. พม. ร่วมใจ
สร้างผู้สูงวัยใจเกินร้อย และวันแห่งครอบครัวจังหวัดอ่างทอง” มีกิจกรรมมอบโล่
ครอบครัวร่วมเย็น และบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว กิจกรรมสนทนากาาร และ
ประกวดแต่งกายย้อนยุค
สมาชิกครอบครัวระดับจังหวัด
ดำเนินการจัดสมาชิกครอบครัวระดับจังหวัด ในประเด็น “การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ใช้
เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับครอบครัว และสร้างพื้นที่ที่เป็นมิตรสำหรับครอบครัว ทั้งในบ้าน
สถานศึกษา สถานที่ทำงาน พื้นที่สาธารณะ ชุมชนและท้องถิ่น” โดยจัดเวทีเสวนาเพื่อรับ
ฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ใช้เวลาที่มี
คุณภาพร่วมกับครอบครัว และสร้างพื้นที่ที่เป็นมิตรสำหรับครอบครัว ทั้งในบ้าน
สถานศึกษา สถานที่ทำงาน พื้นที่สาธารณะ ชุมชนและท้องถิ่น และแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อขอ
ความคิดเห็นเพิ่มเติม
- ID39 งานวันแห่งครอบครัว
1.คุยกับ จนท ที่รับผิดชอบงานของผู้สูงอายุ เพื่อบูรณาการร่วมกัน
2.กำหนดแนวทางการจัดงาน
3.ทำหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมงาน
4.ทำข้อตกลงกับเอกชนเพื่อร่วมกันจัดงาน
5.ทำหนังสือเชิญผู้ว่าราชการจังหวัด
6.จัดสถานที่
7.ดำเนินโครงการ
8.จ่ายเงิน
9.ส่งกรม

สมัชชาครอบครัว

1. เสนอโครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรม การประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อจัดกิจกรรมการประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เป็นเงิน 26,700.-บาท (สองหมื่นหกพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) เงินเหลื่อมจ่ายประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี 2567 เป็นเงิน 16,200 บาท (หนึ่งหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายและให้การดำเนินงานด้านครอบครัวในจังหวัดเพชรบูรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ขออนุมัติดำเนินโครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรม การประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567 พร้อมค่าใช้จ่าย
3. ประธานวิทยากรบรรยายและวิทยากรกลุ่มเพื่อวางแผนและออกแบบกิจกรรมในโครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรม การประชุมสมัชชาครอบครัว จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567
4. ประธานเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมโครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรม การประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567
5. ดำเนินโครงการพัฒนากลไกและศักยภาพครอบครัวเพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง กิจกรรม การประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567 ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งเป็นการบรรยายให้ความรู้ และแบ่งกลุ่มกิจกรรมย่อย (รายละเอียดตามกำหนดการ)
6. รวบรวมข้อเสนอมาตรการ และแนวทาง เพื่อรายงานผลการดำเนินการจัดประชุมสมัชชาครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2567 ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวต่อไป

3.4) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

- ประชาสัมพันธ์การขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย)
- จัดชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย)
- จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนจังหวัดปัตตานี

	- จัดส่งสรุปผลการพิจารณาเงินอุดหนุน สค. (แบบ.สค.05) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ที่มีการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย) - มีการแจ้งผลพิจารณาอนุมัติโครงการ/กิจกรรม ไปยังศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่เสนอโครงการ/กิจกรรม - มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามระเบียบของทางราชการ ภายหลังได้รับพิจารณาอนุมัติโครงการ/กิจกรรม จัดทำสัญญาเงินอุดหนุน ตามแบบ สค.02 - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่ได้รับเงินอุดหนุน จัดกิจกรรม - กำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงานจัดโครงการ/กิจกรรม และการใช้จ่ายเงินจัดโครงการ/กิจกรรม - รวบรวมและรายงานสรุปผลการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม และผลการใช้จ่ายเงินในระบบ CFDIS ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID2	1.ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ขอให้เขียนโครงการ เพื่อรับเงินอุดหนุนศพค. 2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุน 3. ส่งแบบ สค.05 ให้กรมเพื่ออนุมัติ 4. เตรียมสัญญา รับเงินอุดหนุน 5. เมื่อได้รับเงินงบประมาณ ขออนุมัติหลักการ 6. ทำหนังสือแจ้งให้ ศพค. มารับเงินอุดหนุนพร้อมเซ็นสัญญาเงินอุดหนุน 7. ศพค.ดำเนินการจัดกิจกรรม และรายงาน
ID3	ขับเคลื่อนเสริมสร้างศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) โดยสนับสนุนเงินอุดหนุนให้แก่ ศพค. จำนวน 5 แห่ง
ID4	1. จัดประชุมศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน แนวทางการขับเคลื่อน 2. มีหนังสือประชาสัมพันธ์ไปถึง ศพค เพื่อให้ส่งโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนกรม สค. 3. ดำเนินการจัดประชุม เพื่อพิจารณาโครงการ 4. แจ้งศพค ที่ผ่านการพิจารณา มาทำสัญญา 5. ลงพื้นที่ติดตามการจัดโครงการ
ID5	จัดกิจกรรมจำนวน 3 รุ่น รุ่นที่ 1 วันที่ 25 มิถุนายน 2567 ณ ทักษดารรีสอร์ท อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ รุ่นที่ 2 วันที่ 27 มิถุนายน 2567 ณ ปางแสนรัก คาเฟ่ อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงใหม่ และรุ่นที่ 3 วันที่ 2 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมฮอลิเดย์ การ์เดน โฮเทลแอนด์รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงใหม่

	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่จัดโครงการส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัวและการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ รุ่นที่ 1 (สายใต้) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะทำงาน และเจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน แนวทางการขับเคลื่อนกลไกการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานด้านครอบครัว ให้สามารถทำงานด้านครอบครัว สํารวจ จัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูลครอบครัว การเฝ้าระวัง ป้องกัน ประสานส่งต่อความช่วยเหลือ พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ให้ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้แทนจาก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนจากคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำทารุณในครอบครัวระดับตำบล ศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เชียงใหม่ ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน
ID6	- สนับสนุนงบประมาณอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปี 2567 (ศพค.) จำนวน 9 แห่ง ๆ ละ 15,000.- บาท รวมทั้งสิ้น 135,000.- บาท
ID7	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้กับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ในพื้นที่ จำนวน 5 ศพค.โดยสนับสนุนให้พื้นที่ 15,000 บาท/พื้นที่ซึ่งได้ดำเนินเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
ID8	1. ประชุมศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อทบทวนการทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) 2. ประชาสัมพันธ์ให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)เขียนโครงการเพื่อรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 3. ติดตามการทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)ที่ขอเงินอุดหนุนและศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่มีโครงการและกิจกรรมทำงานเกี่ยวกับครอบครัว 4. ส่งเสริมความรู้ด้านครอบครัวให้กับองค์กรบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น 5. ประชุมศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อทราบปัญหาการขับเคลื่อนด้านครอบครัวในพื้นที่
ID9	1. สนับสนุนเงินอุดหนุนให้แก่ ศพค. ในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนครอบครัว ในพื้นที่ จำนวน 10 แห่ง 2. จัดอบรมโครงการพัฒนากลไกและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย คณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

กิจกรรมประกอบด้วยการบรรยายในหัวข้อ ความรู้ทางกฎหมายและการแก้ไขปัญหา
ในสถานการณ์ต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว การสื่อสารที่ดีภายใน
ครอบครัว การใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว จิตวิทยาครอบครัวและการสื่อสารเชิงบวก
ในครอบครัวและสังคม บทบาทหน้าที่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ต่อการขับเคลื่อนงาน
ด้านครอบครัวในระดับพื้นที่ รวมทั้งมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
และการยื่นเอกสารหลักฐานของ ศพค. สู่การเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ และ
กระบวนการกลุ่ม ในหัวข้อ สาเหตุ ปัญหา วิธีการแก้ไข และรับมือกับปัญหาครอบครัว
ผ่านกลไกการดำเนินงานด้านครอบครัวในพื้นที่

3. จัดอบรมโครงการยกระดับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน คณะทำงานศูนย์ช่วยเหลือสังคม อาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับตำบล (อพม.) กิจกรรมบรรยายให้ความรู้
กฎหมายที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน กฎหมายเกี่ยวกับครอบครัวและการดูแลแก้ไข
ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน การขับเคลื่อนศูนย์พัฒนา
ครอบครัวในชุมชนเพื่อยกระดับเป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม ขั้นตอนการดำเนินงานช่วยเหลือ
ผู้ประสบปัญหาของศูนย์ฯ พังใต้ oscc และกิจกรรม Work Shop สถานการณ์สมมติเมื่อเกิด
เหตุการณ์ที่ต้องให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชน/พื้นที่

ID10

- การขอรับเงินอุดหนุนกรม สค. ให้กับ ศพค. จำนวน 18 แห่ง
- ในการจัดโครงการแต่ละโครงการจะประสาน ศพค. เข้าร่วมโครงการ/ประสาน
กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ

ID11

- 1) ประชาสัมพันธ์การเสนอโครงการขอรับเงิน สค. ให้ ศพค.ทราบ
- 2) รวบรวมโครงการ ศพค.ที่ขอรับเงินอุดหนุน
- 3) จัดเตรียมเอกสาร ประสานคณะกรรมการฯ หนังสือราชการ ขออนุมัติจัดประชุม/ค่าใช้จ่าย
- 4) ประชุมพิจารณาเงินอุดหนุน สค.
- 5) สรุปรายงานการประชุม และสรุป สค.05
- 6) ส่งรายงาน สค.05 ให้ สค.ทราบ และทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเงินอุดหนุนฯ ให้ ศพค.ทราบ
- 7) ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินอุดหนุน
- 8) ทำสัญญาและรับเงินอุดหนุน
- 9) ติดตามโครงการ ศพค.
- 10) ทำหนังสือขอให้ ศพค.ทำรายงาน สค.03 และรวบรวมรายงาน สค.03 ให้ สค.ทราบ

	11) ส่งรายงาน สค.03 และบันทึกข้อมูลลงระบบ CFDIS
ID12	จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวน 1 ครั้ง และประชาสัมพันธ์กิจกรรมเงินอุดหนุน สค.กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว
ID13	(1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) (2) เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) (3) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อยกระดับให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม (4) รายงานผลการดำเนินโครงการฯ
ID14	ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว
ID15	สนับสนุนงบเงินอุดหนุนเพื่อขับเคลื่อนการทำงานด้านครอบครัวให้ ศพค. 46 แห่ง
ID16	จังหวัดสิงห์บุรีมี ศพค.ทั้งหมด 41 ศพค.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปสู่ชุมชน
ID17	1. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) มีหนังสือแจ้งวงเงินการจัดสรรเงินอุดหนุน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) พร้อมแนวทางและขั้นตอน 2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุน สค. 3. ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) 4. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรองโครงการฯ 5. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จังหวัดนครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 6. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ส่งสรุปผลการพิจารณาโครงการเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ 7. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก แจ้งผลการพิจารณาโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุน สค. พร้อมนัด วันทำสัญญารับเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.02) 8. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก แจ้งผลการพิจารณาโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุน สค. พร้อมนัดวันทำสัญญารับเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.02)

	9. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ติดตาม หนุนเสริม ศพค. ที่ขอรับเงินอุดหนุน สค. ให้ดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุไว้ในโครงการ
	10. สนง.พมจ.นครนายก รวบรวมรายงานการดำเนินโครงการและรายงานการใช้จ่ายเงินอุดหนุน (แบบ สค.03) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID18	พมจ.น่าน ประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนโครงการเพื่อสนับสนุนกิจกรรมศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน เพื่อยื่นเรื่อง สค.01 ขอรับเงินอุดหนุน ถัดมาดำเนินการจัดประชุมพิจารณาฯ และนัดวันทำสัญญา ร่วมกับ อบท.ที่โครงการได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพร้อมทั้งมอบเงินอุดหนุนฯ เพื่อนำไปดำเนินการจัดทำโครงการสร้างโอกาสให้กับชุมชนได้เรียนรู้และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถาบันครอบครัวรวมทั้งสิ้น ศพค. 12 แห่ง 15 โครงการ โครงการละ 15,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 225,000 บาท
ID19	การจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวน 19 แห่ง เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว ตามประเด็นและบริบทของพื้นที่
ID20	1. ขอรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไปยังประธานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลทุกแห่ง/ คณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกแห่ง / หน่วยงานภาครัฐ / องค์กรเอกชน / มูลนิธิ,สมาคม - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลทุกแห่ง / หน่วยงานภาครัฐ / องค์กรเอกชน ส่งแบบ สค.05 ให้ สนง.พมจ.มุกดาหาร - มอบเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - ลงพื้นที่ติดตามโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลทุกแห่ง / หน่วยงานภาครัฐ / องค์กรเอกชน ส่งแบบ สค.03 ให้ สนง.พมจ.มุกดาหาร 2. ประชาสัมพันธ์คู่มือมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ไปยังศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลทุกแห่ง / หน่วยงานภาครัฐ / องค์กรเอกชน
ID21	ดำเนินงานงบเงินอุดหนุนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินการดังนี้ 1. ประชาสัมพันธ์การขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย) 2. จัดชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย) 3. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนของจังหวัด

	4. จัดส่งสรุปผลการพิจารณาเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ 30 มกราคม 2567
	5. สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัว (พื้นที่เรียนรู้สำหรับสมาชิกและครอบครัวทุกช่วงวัย)
ID22	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการทำงานศพค.พร้อมถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอแผนพัฒนาครอบครัวของแต่ละศพค.
ID23	สนับสนุนเงินอุดหนุนส.คจำนวน 21 แห่ง
ID24	7 แห่ง ๆ ละ15,000 บาท รวมเป็น 105,000 บาท
ID25	1) จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ประจำปีงบประมาณ 2567 ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องลุมพินีแกรนด์ สวนปารีสอร์ท ตำบลเนินยาง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2) จัดโครงการ “ยกระดับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ให้เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล (ศชต.)” ในวันที่ 15 เดือนสิงหาคม 2567 ณ สวนปารีสอร์ท ตำบลเนินยาง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 3) จัดโครงการ “พัฒนาศักยภาพทีมวิทยากรครอบครัวระดับจังหวัดและคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อส่งเสริมครอบครัวเข้มแข็งจังหวัดสุรินทร์” ระหว่างวันที่ 2-3 กันยายน 2567 ณ ห้องกันเกรา โรงแรมทองธารินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 4) ได้รับเงินงบประมาณเงินอุดหนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) โดยจังหวัดสุรินทร์ได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน จำนวน 26 แห่ง
ID26	1. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายคณะทำงาน ศพค. รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 2. การปรับหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และแนวทาง รวมถึงเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจ ศพค. ในการประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
ID27	ประชาสัมพันธ์ การขอสนับสนุนโครงการให้แก่ ศพค. / รับเรื่องโครงการ จาก ศพค. / พิจารณาโครงการที่ ศพค. ส่งมาเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ / จัดการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาโครงการ / ส่ง สค.05 ให้กรม สค. / รอกการจัดสรรงบประมาณ / ดำเนินการจัดทำสัญญา / ดำเนินการเรื่องเบิก / ติดตามการดำเนินโครงการ / ส่ง สรุป
ID28	ได้ดำเนินการอนุมัติเงินอุดหนุนแก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวน 29 โครงการ โครงการละ 15,000 บาท รวมเป็นเงิน 435,000 บาท

ID29	จัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพลไทด้านครอบครัวในชุมชน สื่อดี พื้นที่ดี ภูมิดี ประจำปี 2567 เป็นการบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและครอบครัว การจัดกิจกรรม Work Shop ในการพัฒนาสื่อ และกิจกรรมสร้างสรรค์
ID30	ตามตัวชี้วัด ได้รับจำนวน 16 แห่ง และจังหวัดขอเพิ่มเติม ให้พื้นที่ดำเนินการจัดโครงการตามกรอบแนวทางที่กำหนด
ID31	1. งวดที่ 1 สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจัดกิจกรรม/โครงการโรงเรียนครอบครัว จำนวน 8 แห่ง เป็นเงิน 120,000 บาท 2. งวดที่ 2 สนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวน 6 แห่ง เป็นเงิน 96,000 บาท 3. งวดที่ 3 สนับสนุนให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน จำนวน 148,300 บาท
ID32	ดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนครอบครัว จำนวน 21 แห่ง (21 ศพค 21 โครงการ) งบประมาณจำนวน 315,000 บาท
ID33	ได้มีการสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวน 14 แห่ง
ID34	จัดประชุมและประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 10 โครงการ และขอรายชื่อ ศพค. ทั้งหมด 10 ศพค. พิจารณาโครงการขอรับเงินอุดหนุน แบบสค.01 ทั้งหมด 10 โครงการ และมีการจัดทำสัญญาับเงินอุดหนุนฯ หลังจากนั้นรวบรวมรายงาน แบบ สค.03 ส่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID35	ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อขอรับเงินอุดหนุนไปยังอปท.ที่จัดตั้ง ศพค. ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณากลับกรองโครงการ จัดทำสัญญาับเงินอุดหนุน และมอบเช็ค
ID36	แจ้งประสานประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนโครงการของ ศพค. รวบรวมโครงการที่ ศพค. ส่งมาขอรับงบประมาณ นำเข้าที่ประชุมพิจารณางบเงินอุดหนุน ส่งแบบ สค. 05 ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แจ้งประสาน ศพค. มาทำสัญญาับเงินอุดหนุน ติดตามผลการดำเนินโครงการ ของ ศพค. รวบรวมรายงาน สค.03 ส่งกรม สค.
ID37	จัดประชุมการขับเคลื่อนงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนระดับตำบลจำนวน 121 แห่ง เพื่อดำเนินงานในการขอรับงบประมาณเงินอุดหนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนประจำปี 2567 และขับเคลื่อนงานเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามารับผิดชอบงานด้านศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนได้เข้าถึงและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถาบันครอบครัวในระดับพื้นที่
ID38	ศพค.จำนวน 16 แห่ง มีการขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนครอบครัวฯ จำนวน 16 โครงการ ได้รับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID39	1. รับแนวทางการดำเนินงาน ศพค ในปีงบประมาณ 2. ประชาสัมพันธ์ให้กับ ศพค รับทราบ โดยกำหนดตามตัวชี้วัด

3. ศพค ที่สนใจส่งโครงการในการรับงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรม
4. จัดประชุมพิจารณาโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุน
5. แจ้ง ศพค ที่ขอรับเงินอุดหนุนดำเนินการรับเช็ค
6. ติดตามผลการดำเนินการ
7. แจ้งให้ส่งผลการดำเนินการ
8. ส่งรายงานผลให้กับ สค

3.5) การเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ (76 จังหวัด และต้นแบบ สปก.ต.)

- | | |
|-----|---|
| ID1 | จัดประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ การช่วยเหลือ การส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือก สปก.ต. ต้นแบบ |
| ID2 | ทำหนังสือติดตามการสอบถาม สปก.ต. ยังคงดำเนินการอยู่หรือไม่ |
| ID4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานความพร้อม สปก.ต. เพื่อการจัดตั้ง 2. ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดตั้งให้คณะทำงาน สปก.ต. ทราบถึงรายละเอียดการดำเนินงาน 3. ดำเนินการจัดกิจกรรม ตามที่คณะทำงานเห็นชอบ 4. สรุปผลการดำเนินการจัดกิจกรรม |
| ID5 | <p>วันอังคารที่ 19 ธันวาคม 2566 ดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ระดับตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคณะทำงาน และทีมสหวิชาชีพให้มีความรู้ความเข้าใจต่อปัญหาความรุนแรงในครอบครัว รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยความรุนแรงในครอบครัว ให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านความรุนแรงในครอบครัว และประสานงานทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ มีแกนนำขับเคลื่อนงานด้านความรุนแรงในครอบครัว ในระดับตำบล ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และดูแลชุมชนของตนเอง พื้นที่มีข้อมูล และจัดการข้อมูลผ่านการวางแผน วิเคราะห์ ดำเนินกิจกรรม และติดตามผลโดยการทำงานร่วมกับกลไกสหวิชาชีพและเครือข่ายในพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนจากครอบครัว คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวระดับตำบล วิทยากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้อง ณ โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่</p> |

ID6 (2.กระบี่)	- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อยกระดับเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว (ศปก.ต.) - ยกระดับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลคลองขนาน เป็น ศปก.ต. ต้นแบบ
ID7 (49.ระนอง)	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อนงานศปก.ต.ในปีงบประมาณ 2567 แต่จังหวัดได้ขับเคลื่อนงานศปก.ต.ผ่านศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
ID8 (5.กำแพงเพชร)	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศปก.ต. และ ศพค.ที่มีความต้องการยกระดับเป็น ศปก.ต. เพื่อทบทวนการทำงานของ ศปก.ต. และอธิบายภารกิจ ศปก.ต. ให้ ศพค. ที่สนใจทราบ 2. ระดมความคิดในเรื่องกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงในครอบครัวและ การติดตามการคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรง
ID13	(1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนงาน ศปก.ต. ต้นแบบ (2) จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในการปฏิบัติงานด้านความรุนแรงในครอบครัวระดับตำบล (ศปก.ต.) ประจำปี 2567 (3) รายงานผลการจัดโครงการฯ
ID15	จัดประชุมทีมสหวิชาชีพเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว
ID17	1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม และประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม 2. ขออนุมัติดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครอบครัวและพัฒนาไกลด้านครอบครัวแบบบูรณาการจังหวัดนครนายก ประจำปี 2567 3. ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการฯ 4. รายงานผลการดำเนินและการเบิกจ่ายงานด้านครอบครัว ตามแบบ กสค.01
ID18	ดำเนินการจัดโครงการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพกลไกด้านครอบครัว เพื่อขับเคลื่อนการเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง จัดทำโครงการตามแผน เพื่อเสนอขออนุมัติ และขออนุมัติดำเนินโครงการตามแผน ถัดมาประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ถัดมาดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการและเบิกจ่ายงบประมาณเมื่อเสร็จสิ้นการจัดประชุมดำเนินการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ สค.ทราบ
ID19	ดำเนินการจัดประชุมเพื่อส่งเสริมศักยภาพและสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนและบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ID20 (44.มุกดาหาร)

1. ประสานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวระดับตำบล (ศปก.ต.) ต้นแบบ จำนวน 4 แห่ง เพื่อให้ปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวระดับตำบล
2. จัดโครงการพัฒนากลไกและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ 2567” ในวันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 กลุ่มเป้าหมาย 132 คน ณ โรงแรมพลอยพาสเซอ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับครอบครัวในประเด็นโรงเรียนครอบครัว: พื้นที่เรียนรู้สำหรับครอบครัวทุกช่วงวัย 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ให้สามารถทำงานด้านครอบครัวตามภารกิจของกระทรวง พม. 3) เพื่อทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนให้เป็นปัจจุบันและให้ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน 4) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ได้รับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์

ID21 (15.ตรัง)

บูรณาการร่วมกันกับงบประมาณดังนี้

1. การประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เป็นเงิน 26,700 บาท
2. ขับเคลื่อนการเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง เป็นเงิน 17,410 บาท
3. กิจกรรมส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว เป็นเงิน 13,600 บาท
4. งบบริหารจัดการส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัว เป็นเงิน 40,000 บาท
5. เพื่อจัดประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัด เป็นเงิน 20,000 บาทการดำเนินโครงการ ดังนี้
 1. บรรยายให้ความรู้ เรื่อง “นโยบาย 5 x 5 ฝ่าวิกฤตประชากร”
 2. กิจกรรมกลุ่มสานสัมพันธ์
 3. อภิปรายหัวข้อ “ประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัว”
 4. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น ประเด็น “การสร้างกลไกชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย”
 5. แบ่งกลุ่มระดมสมอง “เกาะติดสถานการณ์และข้อเสนอสมัชชาสตรีและครอบครัว ปี 2567 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน (โรงเรียนครอบครัว)”
 6. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น “ทบทวนการเรียนรู้สะท้อนการเรียนรู้การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน”
 7. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น นำเสนอประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับคนทุกช่วงวัย

8. สรุปข้อเสนอสมัชชาสตรีและครอบครัว ประจำปี 2567

- ID23 จัดโครงการพัฒนาศักยภาพกลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งครอบครัวแบบบูรณาการ เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 ณ โรงแรมชีวินเทจ บางคล้า
- ID27 จัดโครงการส่งเสริมความรู้ให้กับคณะทำงาน สปก.ต.
- ID28 สนง.พมจ.สงขลา ร่วมกับมูลนิธิเพื่อนหญิง ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สาระสำคัญกฎหมายการคุ้มครองเด็ก สตรีและครอบครัวที่ประสบ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวจากยาเสพติด ภาวะป่วยจิตเวช ในวันพฤหัสบดีที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย นายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อพม. ทั้ง 16 อำเภอในจังหวัดสงขลา ผ่านระบบ Zoom cloud Meeting
- ID29 โครงการขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน การบรรยายชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ กลไกความร่วมมือกระบวนการการรับเรื่อง และเครื่องมือขับเคลื่อนศูนย์
- ID30 พื้นที่ได้จัดทำคำสั่ง และแผนการให้ความช่วยเหลือ
- ID31 จังหวัดลำพูนได้จัดโครงการขับเคลื่อนกลไกด้านครอบครัวในพื้นที่เพื่อเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
- ID32 ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการดำเนินช่วยเหลือ ในกรณีด้านความรุนแรงในครอบครัว
- ID33 มีการประสานการทำงานเครือข่าย สปก.ต. 1 แห่ง
- ID34 ประสานเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ และลงไปติดตามการดำเนินงานพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ เรื่องปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน
- ID35 การเสริมสร้างการทำงานของเครือข่ายในพื้นที่โดยการประสานการทำงานร่วมกัน กับ สปก.จ. และให้เจ้าหน้าที่ สปก.จ. ร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชน
- ID36 ประสานเครือข่าย สปก.ต. ร่วมลงพื้นที่ติดตามให้การช่วยเหลือเคส
- ID37 มีการจัดประชุมสปก.ต.จำนวน 121 แห่ง ในการเข้าถึงกระบวนการให้การช่วยเหลือเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวและขั้นตอนกระบวนการ การส่งต่อพร้อมกับเรียนรู้ถึงข้อกฎหมายในการที่จะช่วยประชาชนให้ทันและการทำงาน ประชุมทีมสหวิชาชีพโดยมีคณะทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจของ สภ.กาญจนบุรี จำนวน 21 สภ. เข้าร่วมประชุมด้วย
- ID38 จัดตั้ง สปก.ต. จำนวน 6 แห่ง มีสปก.ต.ต้นแบบ 1 แห่งคือ สปก.ต.คลองวัว ดำเนินกิจกรรม
1. การสร้างเครือข่าย เฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
 2. มีการสำรวจข้อมูลและการจัดการข้อมูลชุมชน
 3. ประชุมจัดทำแผนเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ประจำปี พ.ศ. 2567 ของ สปก.ต.คลองวัว

- 4.การจัดกิจกรรมเฝ้าระวัง ป้องกัน และวางแผนแก้ไขปัญหามารยาทในครอบครัว
- 5.กิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัวเข้มแข็ง
- 6.ประชุมถอดบทเรียนการช่วยเหลือและการดำเนินงานของ สปก.ต.

3.6) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (สปก.จ. 76 จว.)

- ID1 การให้ความรู้แก่คณะทำงาน สปก.ต /อบต ในการทบทวนและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว (สปก.ต) ด้านการเฝ้าระวังป้องกัน/แก้ไขปัญหามารยาทในครอบครัว และการเลือก สปก.ต ต้นแบบ โดยให้เลือกพื้นที่ตามความพร้อมและความสมัครใจในการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวเบื้องต้น เพื่อขับเคลื่อนใน ปี 2567 รวมทั้ง การจัดทำแผนเฝ้าระวัง และแผนการคุ้มครองช่วยเหลือ และติดตามกรณีเกิดความรุนแรงในครอบครัว ในระดับพื้นที่
- ID2
1. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ รับเรื่องจากระบบ
 2. ประสานพื้นที่ (อปท.)ลงพื้นที่ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ
 3. สอบข้อเท็จจริง
 4. ให้การช่วยเหลือ
 5. รายงานในระบบ vcis
 6. ติดตามผล
- ID4 รับเรื่องร้องเรียน และให้ความคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว
- ID5 งบดำเนินการ ค่าใช้จ่ายวัสดุ ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง
- ID6 - ติดตามผลและเฝ้าระวังความรุนแรงในครอบครัวจังหวัดกระบี่
- ID7 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองขับเคลื่อนงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวโดยรับแจ้งให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 28 ราย ลงพื้นที่ช่วยเหลือ 65 ครั้ง บรรยายให้ความรู้เชิงป้องกันเฝ้าระวังการกระทำความรุนแรงในครอบครัว รวมทั้งจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “รวมพลังหยุดความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว” (UNITE FOR THE PREVENTION OF VIOLENCE AGAINST WOMEN AND CHILDREN) โดยมีการถ่ายทอดสด (Live) พร้อมกันทั่วประเทศ ในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566 ณ เวทีกลางภายในงานประเพณีลอยกระทง หน้าเทศบาลเมืองระนอง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง เพื่อรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามารยาทในครอบครัว

ID8	1.งานช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 2.ลงพื้นที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมเรียบร้อยแล้ว 3. การจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงในครอบครัว ช่วงเดือน พ.ย ของทุกปี (<u>มอบเข็มกลัดริบบิ้นสีขาว แผ่นพับ ณ ที่ประชุมกรรมการจังหวัด</u>) และ<u>จัดบอร์ดหรือแบล็กบอร์ดหน้าสำนักงาน</u>ทั้งเดือน พ.ย. 4.แบบรายงานผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่ได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ไม่ถูกรกระทำซ้ำ 5.รายงานเรื่องความรุนแรงกรณีกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID9	1. รับแจ้งเหตุผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงในครอบครัว 2. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนข้อมูลในการช่วยเหลือ คุ้มครองสวัสดิภาพให้แก่ผู้ถูกกระทำฯ กับทีมสหวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และติดตามผลการให้ความช่วยเหลือ 3. จัดเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลในระบบ evcis.org และรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด 4. วิเคราะห์สถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสตรีและครอบครัวในพื้นที่ 5. จัดกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินการด้านสตรีและครอบครัว รวมถึงการยุติความรุนแรงในครอบครัว
ID10	ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด โดยมีการช่วยเหลือ Case ร่วมกับทีม พม.หนึ่งเดียว และประชาสัมพันธ์ศูนย์ปฏิบัติการ เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวจังหวัดให้กับเครือข่ายได้ทราบตามเวทีกิจกรรมต่าง ๆ
ID11	1.รับเรื่องจากผู้แจ้งเหตุ/หน่วยงานต่าง ๆ 2.ประสานทีมสหวิชาชีพในพื้นที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลงพื้นที่สอบข้อเท็จจริง หรือช่วยเหลือเป็นการเบื้องต้น หรือคุ้มครองสวัสดิภาพฯ และส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือประชุมทีมสหวิชาชีพเป็นรายกรณี 3.พิจารณาให้การช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ฯเป็นรายกรณี 4.ติดตามอย่างต่อเนื่อง และให้การช่วยเหลือเป็นรายกรณีไป 5.บันทึกข้อมูลลงระบบ 6.รายงานให้ สค. ทราบเป็นรายสัปดาห์ /ราย 6 เดือน/รายปี
ID12	จ้าง จนท. 1 ตำแหน่ง และปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ

- ID13 (1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณ เพื่อใช้ในการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด
(2) ดำเนินการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
(3) รายงานผลการเบิกจ่าย
- ID14 ดำเนินการรับเรื่องเบื้องต้นในระดับพื้นที่ และเป็นสื่อกลางในการประสาน มายัง พมจ
- ID15 จัดประชุมทีมสหวิชาชีพเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว
- ID16 - เป็นศูนย์เพื่อรับผิดชอบความรุนแรงในครอบครัว ดังนี้
 1. รับแจ้งเหตุ
 2. ลงพื้นที่เพื่อสอบข้อเท็จจริง
 3. ติดตามเคส
 4. บันทึกลงระบบ
- ID17 จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567 การประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ การออกหน่วยเคลื่อนที่
- ID18 ดำเนินการเฝ้าระวังและรับแจ้งเหตุความรุนแรงในครอบครัวจากผู้ถูกกระทำฯ และ
จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล อปท. สถานีตำรวจ เป็นต้น พร้อมทั้งประสาน
เครือข่ายในชุมชนและทีมสหวิชาชีพลงพื้นที่ให้การช่วยเหลือทั้งทางด้านสังคม
ด้านคดีความ ด้านการแพทย์ และร่วมใกล้เคียงสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้กระทำฯ
และผู้ถูกกระทำฯ นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์และจัดบูทในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
เพื่อการยุติความรุนแรงในครอบครัว
- ID19 มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วย
ความรุนแรงในครอบครัว และบูรณาการกับทีมงานสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ
ผู้ที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว
- ID20 1. จัดโครงการพัฒนากลไกและเสริมพลังความเข้มแข็งให้ครอบครัวแบบบูรณาการ
ประจำปีงบประมาณ 2567 ” ในวันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 กลุ่มเป้าหมาย 132 คน
ณ โรงแรมพลอยพาเลซ โดยมีวัตถุประสงค์
 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับครอบครัวในประเด็นโรงเรียนครอบครัว
: พื้นที่เรียนรู้สำหรับครอบครัวทุกช่วงวัย
 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ให้สามารถทำงาน
ด้านครอบครัวตามภารกิจของกระทรวง พม.
 3) เพื่อทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนให้เป็นปัจจุบัน
และให้ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
 4) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนได้รับการรับรอง
เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์

ID21

2. จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรง ต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สังคมได้ตระหนักและร่วมกันป้องกันปัญหาความรุนแรงที่จะเกิดต่อเด็ก และสตรี ในครอบครัว รวมไปถึงความรุนแรงในสังคมทุกรูปแบบ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เป็นต้น ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สื่อวิทยุ เฟสบุ๊ก เติมนรณรงค์

บูรณาการร่วมกับงบประมาณดังนี้

1. การประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เป็นเงิน 26,700 บาท
2. ขับเคลื่อนการเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาคความรุนแรง เป็นเงิน 17,410 บาท
3. กิจกรรมส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว เป็นเงิน 13,600 บาท
4. งบบริหารจัดการส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัว เป็นเงิน 40,000 บาท
5. เพื่อจัดประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัด เป็นเงิน 20,000 บาทการดำเนินโครงการ ดังนี้
 1. บรรยายให้ความรู้ เรื่อง “นโยบาย 5 x 5 ฝ่าวิกฤตประชากร”
 2. กิจกรรมกลุ่มสานสัมพันธ์
 3. อภิปรายหัวข้อ “ประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัว”
 4. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น ประเด็น “การสร้างกลไกชุมชนเข้มแข็ง เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย”
 5. แบ่งกลุ่มระดมสมอง “เกาะติดสถานการณ์และข้อเสนอสมัชชาสตรีและครอบครัว ปี 2567 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน (โรงเรียนครอบครัว)”
 6. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น “ทบทวนการเรียนรู้สะท้อนการเรียนรู้การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน”
 7. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น นำเสนอประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับคนทุกช่วงวัย
 8. สรุปข้อเสนอสมัชชาสตรีและครอบครัว ประจำปี 2567

ID22

จัดประชุมสหวิชาชีพ ลงพื้นที่ติดตามตามคำสั่งศาล สอบข้อเท็จจริงประสานส่งต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ID23

ลงพื้นที่สอบข้อเท็จจริงกรณีความรุนแรงในครอบครัว

ID24

ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ช่วยเหลือ ติดตามเยี่ยมบ้าน ประสานการยื่นคำร้องขอคุ้มครอง สวัสดิภาพ

ID25

จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว เพื่อสร้างกระแส ให้สังคมได้ตระหนักต่อประเด็นปัญหาความรุนแรง กระตุ้นให้ทุกภาคส่วน เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ไม่ยอมรับ ไม่นิ่งเฉย ไม่กระทำ ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ

- การให้ความรู้ การจัดนิทรรศการ การเดินรณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักให้กับประชาชนทั่วไป ณ งานมหัศจรรย์งานช้างสุรินทร์ ประจำปี 2566 วันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน 2566
- ID27 รณรงค์ประชาสัมพันธ์ยุติความรุนแรงในครอบครัว ตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ/ช่วยเหลือคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว
- ID28 มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด รับเรื่องการให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำตามกฎหมาย แก่ผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 37 ราย
- ID29 การจัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และให้ความรู้การยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว การแจกผ้ากันเปื้อน ชื่อ รักไม่ทำร้าย ร่วมยุติความรุนแรง
- ID30 เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ รับเคส ประสานทีมสหวิชาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่/ สอบข้อเท็จจริง ให้การช่วยเหลือตามภารกิจ ติดตามเป็นระยะ
- ID31 จังหวัดลำพูนมีผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัว ที่ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัดลำพูน ได้รับแจ้งเหตุและให้การคุ้มครองช่วยเหลือ จำนวน 44 ราย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำความรุนแรงฯ และผู้ถูกระทำความรุนแรงฯ โดยส่วนใหญ่ เป็นความสัมพันธ์ สามีกับภรรยา จำนวน 27 ราย บิดามารดากับบุตร จำนวน 13 ราย บุคคลภายในครอบครัว จำนวน 4 ราย
- ID32 ดำเนินการช่วยเหลือผู้ถูกระทำจากความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 38 ราย
- ID33 มีการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว จังหวัดจันทบุรี
- ID34 ประสานเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ และลงไปติดตามการดำเนินงานพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ เรื่องปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน
- ID35 มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ ให้คำปรึกษาและลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการตามกระบวนการในกรณีที่เกิดเหตุความรุนแรงในครอบครัว
- ID36 รับแจ้งการขอความช่วยเหลือ ประสานให้คำปรึกษาแนะนำ ลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง และให้การช่วยเหลือผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว บันทึกข้อมูลลงระบบ evcis
- ID37 ศปก.จังหวัด ได้ดำเนินงานตาม job description ที่ทางกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการจัดจ้างและทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย คือ
งานขับเคลื่อนงานด้านสถาบันครอบครัวงานขับเคลื่อน ศพค. 122 แห่ง/ การขับเคลื่อนที่มหาวิทยาลัยครอบครัว/ การรณรงค์ พ.ร.บ.ที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดูแล/

	การขับเคลื่อน ศพค. เข้ารับเงินอุดหนุน ศพค. จัดประชุมพิจารณาเงินอุดหนุน และการตรวจสอบเอกสารการจัดเตรียมเอกสาร การดำเนินโครงการวันแห่งครอบครัว/ วันสมัชชาครอบครัว /วันสมัชชาสตรี/ งานสตรีสากล/การสำรวจสถานการณ์ครอบครัวไทยเข้มแข็ง/ การจัดประชุมขับเคลื่อน ศพค.ต. การประชาสัมพันธ์ขับเคลื่อนคัดเลือกรอบครัวร่วมเย็นและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาครอบครัว/การส่งเสริมกลุ่มพัฒนาสตรีงานขับเคลื่อนงบเงินอุดหนุนพัฒนากลุ่มสตรี/ พรบ.ความเท่าเทียมเสมอภาคระหว่างเพศ/ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในจังหวัด
ID38 (	มีพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ ดำเนินงานรับแจ้งเหตุผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงในครอบครัว หรือผู้ที่พบหรือทราบการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้นและประสานการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงลงพื้นที่และตรวจเยี่ยมผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จัดเก็บ รวบรวม และบันทึกข้อมูลลงระบบในเว็บไซต์ www.evcis.org ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ให้ข้อมูลมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกเดือน
ID39	รับคำร้อง ให้คำแนะนำ ปกป้อง สิทธิและสวัสดิการ ประสานหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและลงพื้นที่สอบข้อเท็จจริง Case ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 จัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว ประสานงานและติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ดำเนินงานและประสานกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 จัดทำรายงานสรุปผลผู้รับบริการของศูนย์ปฏิบัติการคุ้มครองบุคคลในครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลในการช่วยเหลือให้แก่ทีมสหวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว

3.7) การส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี

ID2	1. ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ 2. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรี เพื่อพิจารณาแบบ สค.01 3. ส่งแบบ สค.05 4. เตรียมทำสัญญา 5. เชิญเครือข่ายรับเงินและทำสัญญา 6. เครือข่ายสตรีดำเนินงานตามโครงการ และรายงานผล 7. ส่งรายงานตามแบบ สค.03 ให้ สค.
-----	--

ID3	เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กรสตรี โดยสนับสนุนเงินอุดหนุนให้แก่ กลุ่มองค์กรสตรี จำนวน 3 แห่ง
ID4	2. มีหนังสือประชาสัมพันธ์ไปถึง เครือข่ายสตรี เพื่อให้ส่งโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนกรม สค. 3. ดำเนินการจัดประชุม เพื่อพิจารณาโครงการ 4. แจ้งเครือข่ายสตรี ที่ผ่านการพิจารณา มาทำสัญญา 5. ลงพื้นที่ติดตามการจัดโครงการ
ID5	อุดหนุนงบประมาณให้กับ คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด(กพสจ.)เชียงใหม่ อำเภอเมือง เชียงใหม่ โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมาย สมาชิกคณะกรรมการพัฒนาสตรี จำนวน 50 คน รูปแบบกิจกรรม บรรยาย ให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติพัฒนาบุคลิกภาพสตรี ระยะเวลา 1 วัน งบประมาณที่ขอ 35,000.- บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน)
ID6	สนับสนุนโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (เงินอุดหนุนสตรี) จำนวน 2 แห่ง ๆ ละ 35,000.- บาท รวมทั้งสิ้นจำนวน 70,000.- บาท
ID7	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองสนับสนุนเงินอุดหนุน จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้กับกลุ่มสตรีในพื้นที่ จำนวน 1 กลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างพลังเครือข่ายสตรีสร้างชุมชนเข้มแข็ง เป็นเงินจำนวน 34,200 บาท
ID8	มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายสตรีในจังหวัดทำกิจกรรมกับเครือข่ายสตรีในจังหวัด และส่งเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรุนแรงในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว การดูแลผู้สูงอายุ
ID9	สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหา การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น จัดโดย คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอลานสักซึ่ง เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ สตรีในการป้องกันแก้ไขปัญหการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น สร้างความ ตระหนักและร่วมกันป้องกันแก้ไขปัญหการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 100 คน ได้แก่ เยาวชนกลุ่มเสี่ยง บุคลากรครู และผู้ปกครอง โดยการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับ เพศศึกษา การป้องกันการตั้งครรภ์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ทำให้อัยกรุ่นจะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศศึกษา การป้องกันการตั้งครรภ์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากขึ้น มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการปฏิเสธที่ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดี ต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางเพศมากขึ้นสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
ID10	- สนับสนุนเงินอุดหนุนกรม สค. ให้กับเครือข่ายสตรีในพื้นที่

ID11	1) ประชาสัมพันธ์การเสนอโครงการการขอรับเงิน สค. ให้ สตรี.ทราบ 2) รวบรวมโครงการสตรี ที่ขอรับเงินอุดหนุน 3) จัดเตรียมเอกสาร ประธานคณะกรรมการฯ หนังสือราชการ ขออนุมัติจัดประชุม/ ค่าใช้จ่าย 4) ประชุมพิจารณาเงินอุดหนุน สค. 5) สรุปรายงานการประชุม และสรุป สค.05 6) ส่งรายงาน สค.05 ให้ สค.ทราบ และทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเงินอุดหนุนฯ ให้ สตรี.ทราบ 7) ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินอุดหนุน 8) ทำสัญญาและรับเงินอุดหนุน 9) ติดตามโครงการ สตรี 10) ทำหนังสือขอให้สตรีทำรายงาน สค.03 11) ส่งรายงาน สค.03 ให้ สค.ทราบ
ID12	สนับสนุนเงินอุดหนุน แก่องค์กรสตรี จำนวน 1 แห่ง คือ ชมรมสตรีอาสาพัฒนาชุมชน เทศบาลเมืองชัยนาท จำนวน 35,000 บาท
ID13	(1) เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิสตรี ความเสมอภาคระหว่างเพศ กฎหมายเกี่ยวกับสตรีและเด็ก แก่เครือข่าย กลุ่มเป้าหมาย และประชาชนในพื้นที่ (2) เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด (3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสตรี
ID14	ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสตรี
ID15	สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีให้เครือข่ายสตรีในพื้นที่
ID17	1. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) มีหนังสือแจ้งวงเงินการจัดสรรเงินอุดหนุน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) พร้อมแนวทางและขั้นตอน 2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือเครือข่ายสตรี จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุน สค. 3. เครือข่ายสตรี จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) 4. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรองโครงการฯ 5. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จังหวัดนครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

	6. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ส่งสรุปผลการพิจารณาโครงการเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ 7. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก แจ้งผลการพิจารณาโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุน สค. พร้อมนัด วันทำสัญญารับเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.02) 8. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครนายก ติดตาม หนุนเสริมศพค.ที่ขอรับเงินอุดหนุน สค. ให้ดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุไว้ในโครงการ 9. สนง.พมจ.นครนายก รวบรวมรายงานการดำเนินโครงการและรายงานการใช้จ่ายเงินอุดหนุน (แบบ สค.03) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID18	การขอรับเงินอุดหนุนของคณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอกูเพียง ในการดำเนินโครงการอบรมป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความรุนแรงในครอบครัว เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุมวัดอรัญญาวาส อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน งบดำเนินการ 35,000 บาท กลุ่มเป้าหมาย คือ สตรีอำเภอกูเพียง
ID19	ส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรมของกลุ่มสตรีในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสนับสนุนให้กลุ่มองค์กรสตรีเขียนโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการพัฒนาศักยภาพหรือการขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านสตรีและครอบครัว
ID20	- จัดโครงการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงและเพศทางเลือกในครอบครัว กลุ่มเป้าหมายจำนวน 80 คน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างชายหญิงและเพศทางเลือกในครอบครัว 2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่เหมาะสม โดยเริ่มที่ครอบครัวของตนเอง ด้วยวิธีง่าย ๆ ในการปฏิบัติต่อกันและการแบ่งเบาระยะของสมาชิกในครอบครัว ทั้งพ่อ แม่ ลูก และสมาชิกในครอบครัว ณ ที่ว่าการอำเภอดอนตาล จัดโดยคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอดอนตาล (กพสอ.ดอนตาล) งบเงินอุดหนุนสตรี จำนวน 35,000 บาท
ID21	ดำเนินงานงบเงินอุดหนุนเพื่อสนับสนุนเครือข่ายสตรี 1. ประชาสัมพันธ์การขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี 2. จัดชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี 3. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนของจังหวัด กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายสตรี

	4. จัดส่งสรุปผลการพิจารณาเงินอุดหนุน สค. (แบบ สค.05) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
	5. สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน แก่องค์กรและเครือข่ายสตรี
ID22	ให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการขององค์กรสตรีจังหวัดเพื่อจัดกิจกรรม
ID23	ประชาสัมพันธ์การขอรับสนับสนุนเงินอุดหนุน ส.ค เครือข่ายสตรี
ID24	สนับสนุนงบประมาณกลุ่มสตรี ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเครือข่ายสตรี
ID25	ได้รับเงินงบประมาณเงินอุดหนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายใต้กิจกรรมการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพสตรี จำนวน 1 แห่ง/โครงการ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 35,000 บาท เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพสตรี
ID27	สนับสนุนให้กลุ่มสตรีขอรับการสนับสนุนโครงการ
ID28	ได้ดำเนินการอนุมัติเงินอุดหนุนแก่องค์กร/เครือข่ายด้านการส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายสตรี จำนวน 3 โครงการ โครงการละ 35,000 บาท รวมเป็นเงิน 105,000 บาท
ID29	ประสานงานกลุ่มสตรี เทศบาลเมืองหัวหิน ดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพสตรี
ID30	พิจารณาเครือข่ายสตรี รับงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดโครงการพัฒนาเครือข่ายสตรี ให้มีความเข้มแข็ง
ID31	ได้รับเงินอุดหนุนเครือข่ายสตรี จำนวน 35,000 บาท โดยคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดลำพูน ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อองค์ความรู้ด้านสตรีและครอบครัว
ID32	การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2567 และ เข้าร่วม กิจกรรมรวมพลังสตรีสุราษฎร์ธานี Lady 's power เนื่องในโอกาสวันสตรีสากลจังหวัดสุราษฎร์ธานีประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2567 ณ สนามช้างโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ID33	สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนพัฒนาเครือข่ายสตรี จำนวน 30000 บาท
ID34	มีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในจังหวัด และประชาสัมพันธ์งานประกวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรี เช่น ประกวดสตรีดีเด่น สตรีดีเด่นด้านการพัฒนาสังคม แม่ดีเด่น
ID35	สนง.พมจ.สนับสนุนกลุ่มสตรี/เครือข่ายสตรีในพื้นที่ จัดทำโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาสตรี โดยให้เจ้าหน้าที่จากสนง.พมจ.เข้าร่วมเป็นวิทยากร
ID36	แจ้งประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนการดำเนินโครงการ ตรวจสอบรายละเอียดโครงการ รวบรวมโครงการส่ง แบบ สค.05 ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แจ้งประสานองค์กรสตรีเพื่อเข้ามาทำสัญญารับเงินอุดหนุน ติดตามผลการดำเนินโครงการ และรายงานผล แบบ สค.03 ให้ กรม สค.
ID37 (3.กาญจนบุรี)	การประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มพัฒนาสตรีระดับตำบลได้เข้าถึงสิทธิ เช่น เงินอุดหนุนกลุ่มพัฒนาสตรี และศูนย์ฝึกอาชีพของสตรีภาคกลาง

ID39 ร่วมกับศูนย์การพัฒนาศรีและครอบครัวจังหวัดลำปางในการสนับสนุน ติดตาม การส่งเสริมอาชีพแก่สตรีในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ร่วมกันติดตามและประเมิน -สนับสนุนเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการจัดกิจกรรมโครงการ การพัฒนาศักยภาพสตรี การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่กลุ่มสตรีในการทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน และส่งเสริมให้จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และบทบาท หน้าที่ของสตรี รวมถึงกฎหมายที่สตรีควรรู้

3.8) การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด (กรณาระบุการทำงานโดยย่อ)

ID1 ขออนุมัติจัดประชุม และประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมประชุม ระดมความคิดเห็นระดับ จังหวัดเสนอส่วนกลาง

ID2 1. ขออนุมัติหลักการ
2. ขออนุมัติโครงการ โดยบูรณาการร่วมกับงานวันผู้สูงอายุ วันแห่งครอบครัว สมัชชา ครอบครัว สมัชชาสตรี วันสตรีสากล
3. ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย
4. จัดกิจกรรม
5. รายงานผล

ID3 จัดกิจกรรมวันสตรีสากลและสมัชชาสตรีระดับจังหวัด ตามกรอบแนวทางที่ สค. กำหนด ร่วมกับภาคีเครือข่ายในจังหวัดทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม

ID4 วันสตรีสากล ประสานความร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เพื่อร่วมออกแบบ กิจกรรมวันสตรีสากล สมัชชาครอบครัว ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายสตรี เพื่อกำหนดประเด็นการพูดคุยสมัชชาสตรีประจำปี รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ตามมติสมัชชาให้ที่ประชุมสมัชชาสตรีทราบ ดำเนินการจัดประชุมสมัชชาสตรี พร้อมนำ มติที่ประชุมสมัชชาสตรี สู่การปฏิบัติ

ID5 วันอังคารที่ 19 มีนาคม 2567
จังหวัดเชียงใหม่ โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ร่วมกับ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด จัดงานวันสตรีสากล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “เสริมพลังสตรีและเด็กหญิง ขจัดความยากจน สู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น” เพื่อกระตุ้นให้ทุกภาคส่วน ในสังคมตระหนักถึงความสำคัญของวันสตรีสากล พร้อมยกย่องและเชิดชูเกียรติสตรี สนับสนุน และร่วมกับภาคีเครือข่ายจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสตรี ชุมชน และสังคม เนื่องในวันสตรีสากล เสริมสร้างเจตคติของสังคมให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่า ความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมศักยภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี และส่งเสริมความเสมอ

ภาคระหว่างเพศ กลุ่มเป้าหมายคือ กลุ่มองค์กรสตรี องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ประชาชนทั่วไป จำนวน 200 คน

โดยมีนายวรวิทย์ ชัยสวัสดิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธานในพิธี ภายในงานมีกิจกรรมการเดินแบบ “ผ้าไทย ใส่ให้สนุก” โดยทีมกิตติมศักดิ์ จาครองนายกเหล่ากาชาด หัวหน้าหน่วยงาน และคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ พิธีมอบเกียรติบัตรแก่สตรีดีเด่น ด้านการพัฒนาชุมชน และด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 64 ราย และการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำสตรีทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ชั้น 2 อาคารหอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 23 เมษายน 2567 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ จัดโครงการสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2567

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีพื้นที่เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวข้องกับสตรีและครอบครัว เพื่อรวบรวมแนวทาง ข้อเสนอแนะในสมัชชาสตรี และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด นำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาสตรี และครอบครัวที่สำคัญเร่งด่วน โดยมีนายวรพงษ์ บุญเคลือบ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธาน ในพิธีเปิดงาน กลุ่มเป้าหมาย คือ สตรี ครอบครัว องค์กรสตรี หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม สภาเด็กและเยาวชน จำนวน 60 คน ณ ห้องประชุมพลอยไพลิน โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท

ID6

- ระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายใต้แนวคิด “เสริมพลังสตรี และเด็กหญิง ขจัดความยากจน สู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวอบอุ่น”
- บรรยายให้ความรู้ "สตรีกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในครอบครัว"
- ชุตการแสดง การแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน
- กล่าวคำปณิธานและประกาศเจตนารมณ์ เนื่องในวันสตรีสากล

ID7

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองจัดงานวันสตรีสากล 1 ครั้ง โดยจัดภายในงานเสริมพลังสตรี และครอบครัว สืบทอดคลังปัญญาผู้สูงวัย และจัดสมัชชาสตรีร่วมกับจัดสมัชชาครอบครัวเพื่อระดมความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา เพื่อเป็นฐานสำหรับการพัฒนา ข้อเสนอ เิงนโยบาย ด้านสตรี และ ครอบครัว 1 ครั้ง

ID8

2. กำหนดวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
3. กำหนดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
4. ดำเนินประธานกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสมัชชาสตรีระดับจังหวัดและวันสตรีสากล
5. จัดกิจกรรมสมัชชาสตรีระดับจังหวัดและวันสตรีสากล

	6. รายงานการจัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัดให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ID9	1. กิจกรรมวันสตรีสากล ดำเนินการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสตรีสากลจังหวัดอุทัยธานี ประจำปี พ.ศ. 2567 ร่วมกับโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพสตรีของกลุ่มคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดอุทัยธานี โดยจัดอบรมให้ความรู้ สาธิตและฝึกปฏิบัติอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพให้กับสตรีในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นและลดรายจ่ายในครอบครัว ซึ่งภายในงานมีการจัดบูธนิทรรศการการประกอบอาชีพ การจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของสตรี นิทรรศการณรงค์ยุดีความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และครอบครัว และการให้ความรู้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว 2. กิจกรรมสมัชชาสตรี จัดเวทีให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในหัวข้อความรุนแรงต่อสตรีในครอบครัว การหย่าร้างในครอบครัว และปัญหาอาเพศติดในชุมชน
ID10	- จัดกิจกรรมวันสตรีสากลโดยร่วมบูรณาการกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา - สมัชชาสตรีระดับจังหวัด 1. การบรรยายพิเศษ หัวข้อ การเสริมพลังสตรีในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและเกิดความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคม 2. การบรรยาย หัวข้อ “สถานการณ์สตรีในปัจจุบัน สถานการณ์ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และภัยทางสังคมที่มีผลกระทบต่อเด็กหญิงและสตรี” 3. การบรรยาย หัวข้อ “การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรี” 4. กระบวนการกลุ่ม หัวข้อ “Women’s Empowerment in the digital”
ID11	กำหนดแผนการดำเนินการ ประชุมทีมงาน วางแผนการดำเนินงาน และมอบหมายหน้าที่ ขออนุมัติดำเนินโครงการฯ อนุมัติค่าใช้จ่าย ทำหนังสือเชิญวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย ประสานสถานที่จัดอาหาร อาหารว่าง หน่วยงาน/องค์กร/กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คอนเฟิร์มกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ อาหาร ดำเนินโครงการตามแผนที่กำหนด ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในวันจัดโครงการ สรุปรายงานส่ง สค.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด
ID12	จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาสตรีและวันสตรีสากล จังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำนวน 1 วัน
ID13	3.8.1 การจัดกิจกรรมวันสตรีสากล (1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสตรีสากล

- (2) บูรณาการการจัดวันสตรีสากลร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
- (3) ดำเนินการจัดโครงการวันสตรีสากล
- (4) รายงานผลการจัดโครงการวันสตรีสากล

3.8.2 สมัชชาสตรีระดับจังหวัด

- (1) ขออนุมัติหลักการงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
- (2) ประสานกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร
- (3) ดำเนินการจัดโครงการวันสตรีสากล
- (4) สรุปผลมติสมัชชาสตรีจังหวัดสมุทรสงคราม และรายงานมติไปยังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)

ID14	จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมสตรี
ID15	จัดกิจกรรมร่วมกับวันผู้สูงอายุแห่งชาติและวันแห่งครอบครัวจังหวัดร้อยเอ็ด
ID16	-มีการกำหนดประเด็นเพื่อเสวนาและระดมความคิดเห็น ภายในจังหวัดแล้วรายงานไปยังส่วนกลาง
ID17	จังหวัดกำหนดจัดกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วม โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและกรมกิจการผู้สูงอายุ ในการงานจัดงานวันผู้สูงอายุ วันแห่งครอบครัว วันสตรีสากล สมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัวจังหวัดนครนายก ประจำปี 2567 ภายใต้แนวคิด “ผู้สูงวัย ศูนย์รวมใจของครอบครัว” และรายงานผลการจัดวันสตรีสากลและสมัชชา ครอบครัวระดับจังหวัดให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID18	(1) จัดทำโครงการตามแผนเพื่อเสนอขออนุมัติ (2) ขออนุมัติดำเนินโครงการตามแผน (3) ประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม (4) จัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการและเบิกจ่ายงบประมาณ (5) รายงานผลการดำเนินโครงการให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
ID19	- การประสานงานกลุ่มเครือข่ายองค์กรสตรีในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเสริมพลังในการทำงานและมีจัดกิจกรรม เช่นการพูดแบบ Ted Talks ในหัวข้อ “การเสริมพลังของสตรีและเด็กหญิงในการสร้างความเข้มแข็งสู่ความเท่าเทียม” และหัวข้อ “การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของสตรียุคใหม่” - การระดมความคิดเห็น “การเสริมพลังบทบาทของสตรีและเด็กหญิงในการสร้างพลังทางสังคม” และ “การจัดความยากจนสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพลังขับเคลื่อนสังคมไทย”
ID20	- จัดงานวันสตรีสากลและสมัชชาสตรี ซึ่งตรงกับวันที่ 8 มีนาคมของทุกปี กลุ่มเป้าหมายจำนวน 80 คน ในวันที่ 8 มีนาคม 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึง

ความเท่าเทียมกันในสังคม การส่งเสริม สนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกด้าน
ทุกระดับในสังคมตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน และประเทศรวมทั้งให้สตรีมีโอกาสพบทวน
บทบาทภารกิจขององค์กรสตรีในการจัดกิจกรรม จังหวัดมุกดาหาร ณ โรงแรมมุกดาหารแกรนด์
กิจกรรมวันสตรีสากล

1. การจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับวันสตรีสากล
2. รายงานผลการจัดกิจกรรมให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบ
3. ดำเนินกิจกรรมโดยบูรณาการร่วมกับกิจกรรมชุมชนสตรีตรัง เนื่องในวันสตรีสากล
ครั้งที่ 39 ประจำปี 2567

สมัชชาสตรีระดับจังหวัด

บูรณาการร่วมกับงบประมาณดังนี้

1. การประชุมสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด เป็นเงิน 26,700 บาท
2. ขั้บเคลื่อนการเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาความรุนแรง เป็นเงิน 17,410 บาท
3. กิจกรรมส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ
ความรุนแรงในครอบครัวเป็นเงิน 13,600 บาท
4. งบบริหารจัดการส่งเสริมศักยภาพกลไกด้านครอบครัว เป็นเงิน 40,000 บาท
5. เพื่อจัดประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัด เป็นเงิน 20,000 บาทการดำเนินโครงการ ดังนี้
 1. บรรยายให้ความรู้ เรื่อง “นโยบาย 5 x 5 ฝ่าวิกฤตประชากร”
 2. กิจกรรมกลุ่มสานสัมพันธ์
 3. อภิปรายหัวข้อ “ประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย
เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัว”
 4. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น ประเด็น “การสร้างกลไกชุมชนเข้มแข็ง เพื่อสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัย”
 5. แบ่งกลุ่มระดมสมอง “เกาะติดสถานการณ์และข้อเสนอสมัชชาสตรีและ
ครอบครัว ปี 2567 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน (โรงเรียน
ครอบครัว)”
 6. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น “ทบทวนการเรียนรู้สะท้อนการเรียนรู้การสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับคนทุกช่วงวัยในชุมชน”
 7. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น นำเสนอประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับคน
ทุกช่วงวัย
8. สรุปข้อเสนอสมัชชาสตรีและครอบครัว ประจำปี 2567

บูรณาการร่วมกับพัฒนาชุมชนจังหวัด องค์กรสตรีจังหวัด จัดกิจกรรมวันสตรีสากล
มีการออกบูธ เสวนาประเด็นสมัชชาสตรี

ID23	จัดกิจกรรมวันสตรีสากลประจำปี 2561 และสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัว ณ โรงแรมทีวินเทจ บางคล้า เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567
ID24	จำนวน 1 ครั้ง
ID25	1) จัดกิจกรรมเนื่องในวันสตรีสากล ประจำปี 2567 ในวันศุกร์ที่ 8 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมทองธารินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยบูรณาการร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ มีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยกลุ่มองค์กรสตรี (17 อำเภอ) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ประชาชนทั่วไป เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์ รวมจำนวน 400 คน 2) จัดโครงการการประชุมสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี 2567 ในวันศุกร์ที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องเอมอรแกรนด์ A สวนปารีสอร์ท ตำบลเจียง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 80 คน
ID27	จัดโครงการ เชิญกลุ่มสตรี เครือข่าย เข้าร่วมแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น
ID28	- ดำเนินการจัดวันสตรีสากล เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2567 กิจกรรมเวทีเสวนา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นตามแนวคิดหลักการจัดงาน “เสริมพลังสตรีและเด็กหญิง ขจัดความยากจน สู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น” มีการจัดบูธ ให้ความรู้ในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ การรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัว - การจัดเวทีสมัชชาสตรีระดับจังหวัดสงขลา ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2567 ได้ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดเวทีสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด โดยการบรรยายให้ความรู้ ในหัวข้อ การเสริมพลังสตรีและเด็กหญิงขจัดความยากจน สู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศบนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น” การดูแลสุขภาพจิตครอบครัว และสถานการณ์สังคมจังหวัดสงขลา สัญญาณสะท้อนคุณภาพครอบครัวที่ทุกคนต้องเข้าใจ
ID29	ดำเนินการแล้ว 13 มีนาคม 2567
ID30	- วันสตรีสากล จัดร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม มีการเสวนาเกี่ยวกับบทบาทสตรี การแสดงสินค้าจากเครือข่ายสตรี - สมัชชาสตรี จัดบูรณาการร่วมกับ สมัชชาครอบครัว ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับครอบครัว ให้แสดงความคิดเห็นงานด้านสตรีและครอบครัว
ID31	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน ร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำพูน และคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดลำพูน กำหนดจัดงานวันสตรีสากลจังหวัดลำพูน ปี 2567

- ในวันอังคารที่ 12 มีนาคม 2567 เวลา 08.00 – 16.00 น. ณ แจ่มฟ้าช้อปปิ้งมอลล์ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน กิจกรรมประกอบด้วย การมอบโล่แก่สตรีดีเด่นสาขาต่าง ๆ จำนวน 19 คน การเสวนา “สตรีกับการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจน” กิจกรรมการประกวดทำอาหาร และการแสดง บาร์สโลฟของสตรีอำเภอแม่ทา
- การประชุมสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัว ประจำปี 2567 ในวันที่ 24 มิถุนายน 2567 ณ เดอะ แกรนด์จามจุรี รีสอร์ท ลำพูน อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยเครือข่ายสตรี เครือข่ายครอบครัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทีมวิทยากรด้านครอบครัว รวมจำนวน 60 คน
- ID32 ดำเนินการจัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัดในวันที่ 11 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมนิภาการ์เด็น มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 70 คน
- ID33 มีการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการจัดกิจกรรมวันสตรีสากล จำนวน 20,000 บาท สมัชชาสตรีระดับจังหวัดสมัชชาสตรีระดับจังหวัดจัดประชุมเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2567 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม 1 โรงแรมมณีจันทร์รีสอร์ทแอนด์สปอร์ตคลับ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
- ID34 บูรณาการกับพัฒนาชุมชนเพื่อไต่ถามที่ใหญ่ของจังหวัดสระแก้ว มีการประชาสัมพันธ์เชิญหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน กลุ่มสตรี เครือข่ายสตรีต่าง ๆ เข้าร่วมงานวันสตรีสากลและสมัชชาสตรีระดับจังหวัด มีการจัดบูททั้งหมด 10 บูท มีการแสดงของกลุ่มสตรี อำเภอ และมีการมอบโล่ให้แก่สตรีของพัฒนาชุมชน และมีการเสวนาบนเวที ในหัวข้อการเป็นสตรีที่เป็นผู้นำ
- ID35 เป็นการบูรณาการร่วมกัน มีการมอบเกียรติบัตรแก่สตรีดีเด่นทั้ง 32 อำเภอ และจัดสมัชชาสตรีภายใต้หัวข้อ เสริมพลังสตรีและเด็กหญิง ขจัดความยากจนสู่ความเท่าเทียมกว้างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น ณ โรงแรม เดอะโบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ วันศุกร์ที่ 8 มีนาคม 2567
- ID36 ขออนุมัติดำเนินโครงการ แจ้างประธานเครือข่ายเข้าร่วมโครงการ ดำเนินโครงการสรุปรายงานผลโครงการ
- ID37 การจัดกิจกรรมวันสตรีสากลได้จัดร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรีมีการขับเคลื่อนและรณรงค์วันสำคัญของสตรี การจัดประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัดได้จัดร่วมกับสมัชชาครอบครัวและการประชุมศพค.เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกันจึงได้นำมาบูรณาการเนื่องจากงบประมาณที่สนับสนุนลงมามีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการจัดโครงการ

ID38

กิจกรรมวันสตรีสากล

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง ได้ประสานงานกับ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง เพื่อบูรณาการการดำเนินโครงการมหกรรมรวมพลังสตรีจังหวัดอ่างทอง ในวันสตรีสากล ประจำปี 2567 เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติแก่สตรีที่เสียสละ อุทิศตน ในการทำงานด้านสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2567 ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ดำเนินกิจกรรมมอบโล่เชิดชูเกียรติแก่ผู้สตรีท้องถิ่นที่ทำความประโยชน์ให้แก่จังหวัดอ่างทอง จำนวน 24 ราย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน และกำนัน จำนวน 16 คน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง เป็นประธานในการมอบ สมัชชาสตรีระดับจังหวัด

การประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัด เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2567 ห้องประชุมโพธิ์ทอง ชั้น 2 ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง

ประเด็นการระดมความคิดเห็น ภายใต้ประเด็น “เสริมพลังสตรีและเด็กหญิง ขจัดความยากจนสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น”

1. ประเด็น เสริมพลังสตรีและเด็กหญิง
2. ประเด็น ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
3. ประเด็น ครอบครัวที่อบอุ่น

ID39

1. ศึกษาแนวทางการทำงานและปัญหาสถานการณ์สตรีในปัจจุบัน
2. เชิญกลุ่มเป้าหมายทุกภาคส่วนเข้าร่วมงาน
3. ประสานเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อเข้าร่วมเวทีเสวนา
4. กิจกรรมประชุมสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
5. จัดเวทีเสวนา อภิปรายให้ความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. การออกร้านผลิตภัณฑ์จากกลุ่มสตรีในจังหวัด
7. กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติสตรีต้นแบบในการพัฒนาชุมชนและสังคม

3.9) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ / ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (กรณีระบุงการทำงานโดยย่อ)

ID2

1. เขียนโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. ทำสัญญาและรับเงินจากกองทุนฯ
3. ขออนุมัติหลักการ และโครงการ
4. ขออนุมัติดำเนินการ
4. ทำหนังสือถึงหน่วยงาน บุคคลที่เกี่ยวข้อง

	5. จัดกิจกรรม
	6. รายงานผล
ID3	- จัดตั้ง ศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ - จัดทำประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน - ประชาสัมพันธ์/ให้ความรู้ เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ในทุกโครงการของสศ. ที่ดำเนินการโดย พมจ.
ID5	ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality Center) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ส่งเสริมฯ
ID6	- จัดกิจกรรมเนื่องในวัน Pride Month หรือ LGBTQ Pride เพื่อแสดงสิทธิความเท่าเทียมของกลุ่ม LGBTQ+ ร่วมกับห้าง VOGUE KRABI โดยมีชุดการแสดงของกลุ่ม LGBTQ+ และขบวนพาเหรด - ให้ความรู้สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศแก่ประชาชนทั่วไป และ LGBTQ+ พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ID7	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองประชาสัมพันธ์การขอรับเงินกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศภายใต้สื่อประชาสัมพันธ์ที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจัดส่งให้
ID8	มีการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและความเท่าเทียมทางเพศโดยเป็นวิทยากรและถ่ายทอดให้หน่วยงานต่าง ๆ
ID9	1. ขับเคลื่อนการประกาศเจตนารมณ์ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและขจัด การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 2. ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 3. ให้ความรู้ความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี ให้แก่หน่วยงาน และภาคีเครือข่าย 4. จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ กิจกรรมสมัชชาสตรี กิจกรรมวันสตรีสากล 5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อสารณะ ได้แก่ เว็บไซต์สำนักงาน Facebook และแผ่นพับประชาสัมพันธ์ 6. จัดกิจกรรมรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว
ID10	มีการสอดแทรกเนื้อหาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของงาน กรม สศ.
ID12	จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศระดับจังหวัด
ID13	(1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (2) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

	(3) ทำหนังสือประกาศเจตนารมณ์การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ID15	ประชาสัมพันธ์และแจกลี้อเพื่อรณรงค์ส่งเสริมความเสมอภาค/ความเท่าเทียมทางเพศ
ID16	มีการประกาศเจตนารมณ์เพื่อขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศต่อไป
ID17	การประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ และการออกหน่วยเคลื่อนที่
ID18	มีการประชาสัมพันธ์การตอบแบบสำรวจฯ การรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีการประชาสัมพันธ์คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การประชาสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่าง พรบ. การรับรองเพศ การเข้าร่วมกิจกรรม pride month nan และประชาสัมพันธ์เรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ และการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ID19	มีการจัดห้องน้ำ สำหรับเพศทางเลือกของเครือข่ายในพื้นที่
ID20	- ร่วมติดตามโครงการงาน Mukdahan Pride Festival 2024 เปิดประตูสู่พื้นที่แห่งความหลากหลายและความเท่าเทียม เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2567 นายวรญาณ บุญณราช ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร เป็นประธานในพิธีเปิดงาน “Mukdahan Pride Festival 2024” เนื่องในเดือนแห่งความภาคภูมิใจ Pride month จังหวัดมุกดาหาร ประจำปี 2567 ครั้งที่ 2 โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร หัวหน้าส่วนราชการ เทศบาลเมืองมุกดาหาร หน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมุกดาหาร สาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร เหล่ากาชาดจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มหอแก้วสิริรุ่ง จังหวัดมุกดาหาร องค์กรภาคเอกชน นักเรียนนักศึกษา และประชาชนชาวจังหวัดมุกดาหารให้ความสนใจเข้าชมการจัดกิจกรรมอย่างคึกคัก โดยมีการเดินขบวนพาเหรดรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ด้านความเท่าเทียม กิจกรรมถนนคนเดินสิริรุ่ง กิจกรรมการแสดงของเยาวชนจังหวัดมุกดาหาร และการเดินแบบแฟชั่นโชว์ งบประมาณจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สค. - เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้กับทีมพม.หนึ่งเดียว 7 จังหวัด ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6 ระหว่างวันที่ 17 - 18 กันยายน 2567 ณ โรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์ - จัดกิจกรรมรณรงค์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยบูรณาการผ่านกิจกรรมโครงการรณรงค์ยุติความรุนแรง ต่อเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัว การรณรงค์ขอทาน การรณรงค์คำมณูญย์ เพื่อให้สังคมได้ตระหนักและร่วมกันป้องกันปัญหาต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เป็นต้น ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สื่อวิทยุ เฟสบุ๊ก เติรณรงค์

ID21	จัดทำคำสั่งจังหวัดตรัง แต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศจังหวัดตรัง และประกาศเจตนารมณ์ การส่งเสริมความเสมอภาคและสวัสดิการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ID22	จัดโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มเครือข่ายการดำเนินงานความเท่าเทียมทางเพศจังหวัดอุดรธานี
ID23	จัดกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้ในวันรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัวและจัดนิทรรศการในงานวันสตรีสากลประจำปี 2567
ID24	ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ID25	จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality Center) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้จังหวัดสุรินทร์เกิดความตระหนักรู้ด้านการเสริมสร้าง ความเสมอภาคระหว่างเพศ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และประกาศข้อปฏิบัติในการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ID27	สนับสนุนให้หน่วยงาน ขอรับเงินสนับสนุนโครงการ
ID28	สนง.พมจ.สงขลา ร่วมกับบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด และภาคีเครือข่ายได้ดำเนินการกิจกรรมPride month โดยร่วมเดินรณรงค์การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศประจำเดือนมิถุนายน
ID29	รณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ของประชาชน
ID32	วันที่ 8 มิถุนายน 2567 พม.สุราษฎร์ธานี ร่วมงาน Surat Thani Pride 2024 และการประกวด Miss LGBT Rakthai Pride 2024 ที่ลานกิจกรรมสะพานนริศ อ.เมืองสุราษฎร์ธานี เพื่อเฉลิมฉลองเดือนแห่งความหลากหลายทางเพศของLGBTQ+ และลดการตีตราเลือกปฏิบัติ หนุนความเท่าเทียมทางเพศ
ID33	มีการสนับสนุนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ระดับหวัด pride month เมื่อวันที่ 8 มิ.ย.67 ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัลจันทบุรี
ID34	การประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภาครัฐและท้องถิ่นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแต่งตั้งศูนย์ความเสมอภาคระหว่างเพศและความเท่าเทียมทางเพศ
ID35	การสนับสนุนและส่งเสริมให้จนท.เข้าร่วมเป็นวิทยากรในโครงการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคทางเพศ
ID36	ประชาสัมพันธ์ พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ

ID37	มีการประชาสัมพันธ์ในหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานและการไปประชาสัมพันธ์ในโครงการของ ศพค. ให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิ ตาม พรบ.ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และความเท่าเทียมทางเพศเป็น จำนวน 29 ครั้ง
ID38	ประชาสัมพันธ์ข้อปฏิบัติในการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ.2558 และประชาสัมพันธ์คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ID39	อยู่ระหว่างดำเนินงาน

3.10) การขับเคลื่อน ก.ค.อ.จังหวัด หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี (กรณีระบุการทำงานโดยย่อ)

ID2	1.ขออนุมัติหลักการ 2. เขียนโครงการ 3. ขออนุมัติโครงการ 4. ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่าย 5. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับเงินงบประมาณการป้องกันการค้ามนุษย์ 6. รายงานผล
ID3	จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว รวมทั้งปัญหาการค้าประเวณี
ID7	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนองขับเคลื่อนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีผ่านกิจกรรมงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ID8	ไม่มีการจัดกิจกรรมหรือการขับเคลื่อน
ID10	มีการสอดแทรกเนื้อหาการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของงาน กรม สค. และงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ID12	ไม่มี
ID13	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้าประเวณี
ID15	การจัดประชุมคณะกรรมการฯ การจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ การรณรงค์ต่อต้านการค้าประเวณี ฯ
ID17	จังหวัดนครนายก ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2567 โดยจังหวัดได้มีการประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ ในการป้องกันและเฝ้าระวังฯ และการออกหน่วยเคลื่อนที่
ID18	ไม่มีการดำเนินงาน

ID20	- จัดกิจกรรมบูรณาการ ร่วมกับโครงการอบรมเสวนาการสร้างภูมิคุ้มกันการถูกล่อลวงการค้ามนุษย์ และอาชญากรรมทางไซเบอร์ ภัยคุกคามจากวิถีใหม่ยุคโควิด-19 (จังหวัดมุกดาหาร) มีบุคลากรจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ผู้แทนจากตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร คณะครู และนักเรียนจากสังกัดสพ.มุกดาหาร เข้าร่วมการอบรม โดยมีนายนายไกร เอี่ยมจุฬา รองผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร เป็นประธานเปิดการอบรมงบประมาณจากกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ID23	ไม่ได้รับงบประมาณ
ID24	ประชาสัมพันธ์และสอดแทรกไปกับการประชุม/ให้ความรู้
ID27	ไม่มีการดำเนินงาน
ID29	ประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรกรณีมีการจับกุมผู้ค้าประเวณี
ID30	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ
ID34	จังหวัดสระแก้วได้จัดโครงการ ก.ค.อ.จังหวัด บูรณาการกับการขับเคลื่อนงาน อพม. จำนวน 2 วัน ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย อพม.ใหม่ ประชาชนทั่วไป ในหัวข้อเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การให้ความรู้เรื่องการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ ภัยจากสื่อออนไลน์ ภัยจากการค้าประเวณีในวัยรุ่น การอบรม อพม.ใหม่ การทำบัตรให้อพม. ใหม่
ID37	ดำเนินการขับเคลื่อนโดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องการป้องกันการค้าประเวณีทั้งในเด็กและสตรีได้บรรยายเกี่ยวกับเรื่องโทษของการค้าประเวณีหรือเป็นผู้จัดหาตามกฎหมายภายใต้โครงการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่ได้มีการเชิญไปเป็นวิทยากรจึงได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้เข้าถึงรับทราบถึงสิทธิ์จำนวนทั้งหมด 32 ครั้ง
ID38	ไม่มีการดำเนินการ
ID39	ไม่มีการดำเนินงาน

3.11) อื่น ๆ (ถ้ามี)

ID13	3.11.1 เงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลางโอนเงินมาที่จังหวัด) (1) ขออนุมัติหลักการ งบประมาณอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2) ประชาสัมพันธ์การขอรับเงินอุดหนุนฯ ไปยังเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ ศพค. ภาคประชาสังคมในจังหวัด (3) จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (4) สรุปผลการประชุม และรายงาน สค. 05 ไปยังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (5) เบิกจ่ายเงินอุดหนุนฯ แก่เครือข่ายที่ได้รับการอนุมัติ (6) เครือข่ายดำเนินโครงการฯ และรายงานผลตามแบบ สค.03
------	---

	(7) สนง.พมจ.สมุทรสงคราม ติดตามการดำเนินโครงการฯ และรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ในระบบฐานข้อมูลออนไลน์
	3.11.2 เงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พมจ. ของส่วนกลาง เพื่อจัดโครงการฯ)
	(1) สนง.พมจ.สมุทรสงคราม เขียนโครงการฯ และเสนอโครงการฯ ตามแบบ สค.01 ไปยังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
	(2) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พิจารณาโครงการฯ และอนุมัติงบประมาณ ให้ สนง.พมจ.สมุทรสงคราม
	(3) สนง.พมจ.สมุทรสงคราม ขออนุมัติหลักการและดำเนินโครงการฯ ตามที่ได้รับการอนุมัติ
ID24	(4) รายงานผลการจัดโครงการฯ ตามแบบ สค.03 ไปยังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กิจกรรมค่ายครอบครัว วันอาทิตย์เป็นวันแห่งครอบครัว จำนวน 2 วัน 1 คีนและกิจกรรมขับเคลื่อนศพค.เป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล จำนวน 1 วัน
ID25	จัดกิจกรรมค่ายครอบครัวและวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว เพื่อให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่ครอบครัวในการดำเนินชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม ระหว่างวันที่ 3 – 4 สิงหาคม 2567 ณ ห้องราชวดี สวนปารีสอร์ท ตำบลเนินัง อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ID26	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เจ้าหน้าที่ ในรูปแบบ On - Site เพื่อให้สามารถได้รับความรู้ ประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงเครือข่ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. สนง.พมจ. มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. อย่างไรบ้าง

ID2	1.ข้อจำกัดในการให้งบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุสำนักงานน้อย 2. ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์เป็นของกรมฯ
ID3	ในปี 2567 งบประมาณบางส่วนค่อนข้างล่าช้า ส่งผลต่อการทำงานของจนท.ในจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบงานหลากหลาย
ID4	เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ งานเจ้าหน้าที่ไหลตเกินไป งาน สค. คืองานที่ต้องมีทักษะเฉพาะ เช่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การประสานงาน การวางแผน การจัดกิจกรรม การบริหารโครงการ การเขียนหนังสือราชการ ความเข้าใจในขั้นตอน และการปฏิบัติราชการ หากทักษะเหล่านี้เกิดขึ้นในเจ้าหน้าที่ผู้ดี ดูจะเป็นการให้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทน
ID5	การจัดสรรงบประมาณงบเงินอุดหนุนให้ ศพค. เครือข่าย อย่างต่อเนื่อง
ID6	งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมบางส่วน ไม่เพียงพอ

ID7 (๔	- สภาพอากาศในพื้นที่แปรปรวนฝนตกชุกบ่อย - งบประมาณสนับสนุนเงินอุดหนุนมีจำกัดงบประมาณแต่ละโครงการ
ID9 (๕	งบประมาณส่งมาล่าช้า ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดการเร่งด่วน เกิดผลกระทบกับการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย (อปท. เนื่องจาก อปท. ต้องมีโครงการและมีการเร่งรัดการเบิกจ่าย งบม.ของท้องถิ่น)
ID10	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกรม สค. มีภาระงานด้านอื่นด้วย ทำให้ภาระงานมาก จึงไม่สามารถทำงาน กรม สค. ออกมาได้ด้อย่างเต็มที่
ID11	งบประมาณล่าช้า หรือโอนเงินมาในช่วงไตรมาสที่เหมาะสมกับการเบิกจ่ายเงิน
ID12	จัดสรร งบม.ต้นปี งบม. จังหวัดจะได้วางแผนงานได้เร็ว
ID13	1) (1) เงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการโอนเงินมา 2 รอบ ทำให้การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนฯ ให้เครือข่ายไม่เพียงพอ ประกอบกับเครือข่ายไม่สามารถดำเนินโครงการได้ตามระยะเวลาที่เสนอของงบประมาณ (2) การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของ สค. นั้น ควรมีการกระจายและเว้นระยะการจัด ไม่ให้ติดต่อกัน เพราะ จนท. พมจ. จะไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ เนื่องจากติดภารกิจเร่งรัดเบิกจ่ายของจังหวัด เช่น ในปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมา มีการจัดประชุมติดกัน 2 สัปดาห์ ส่งผลให้ จนท. พมจ. ไม่ได้เข้าร่วมทุกกิจกรรม ทำให้การเบิกจ่ายล่าช้า เป็นต้น (3) เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก การจัดโครงการ/กิจกรรมในจังหวัด กลุ่มเป้าหมายจึงมักจะไม่ค่อยอยู่จนจบกิจกรรม/โครงการ เนื่องจากอยู่ใกล้บ้าน สามารถกลับไปบ้านได้ทันที (4) ระเบียบเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรปรับให้ ศพค. สามารถจัดกิจกรรมนอกจังหวัดได้ (5) ในปีงบประมาณ 2567 มีการกำหนดงบประมาณที่ ศพค. สามารถขอได้เพียง 15,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอ
ID14	งบประมาณและอัตรากำลังพลไม่เพียงพอ
ID15	ภาระงานเยอะ บุคลากรน้อย ทำงานไม่ทันตามกำหนด
ID17	การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้จังหวัดช้า ไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด (บางกิจกรรม) และบุคลากรการทำงานของระดับจังหวัดที่รับผิดชอบงานกรม สค. มี 1-2 ท่าน ทำให้การทำงานยังไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด
ID18	เนื่องจากการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน สค. ทำให้มีการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง และผู้รับผิดชอบยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอ รวมถึงการชี้แจงในการขับเคลื่อน/การรายงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่มี ความชัดเจน
ID19	งบประมาณในการขับเคลื่อนงานบางโครงการ/กิจกรรมมีงบประมาณไม่เพียงพอ

ID20	- งบประมาณงวดที่ 2 มาช้า แต่ให้งบเยอะ ทำให้การจัดการงบยาก อยากให้แจ้งงบประมาณและโครงการทั้งปี ในรอบเดียว พื้นที่จะได้วางแผนการทำงานได้ชัดเจน
ID21	งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพื่อเป็นค่าเดินทางในการเดินทางราชการ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ สค. ควรเป็นการเบิกจากสค.โดยตรง ไม่โอนมาในระดับจังหวัด และเบิกจ่ายจากจังหวัด
ID22	ระบุเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เป็นผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจน สนง.พมจ.จะได้สอบถามได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องถามหวานไปในไลน์กลุ่ม แ่google ฟอรั่มนี้ที่ให้มากรอกก็เป็นปัญหาแล้ว เช่นบางจว.ไม่มีศปกต.เราก็เลยไม่ตอบไป แต่ระบบกลับบังคับว่าต้องตอบ
ID23	ไม่มี
ID25	การรายงานผลการดำเนินงาน มีการรายงานหลายช่องทาง ทำให้เป็นการทำงานที่ซับซ้อน และเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงาน
ID26	1. ด้านอัตรากำลังและเจ้าหน้าที่ มีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจ/กิจกรรม 2. ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากภารกิจงานมีความเสี่ยง มีความเครียด และภาวะกดดัน เจ้าหน้าที่ควรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพอย่างเหมาะสม
ID27	มีภารกิจงานหลายด้าน
ID28	เจ้าหน้าที่มีการปรับหน้าที่ บ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับผิดชอบหลายหน้างาน ทำให้ทำไม่ทัน
ID29	ศพค.ในพื้นที่ มีภารกิจงานประจำที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก จะมีปัญหาในการขอความร่วมมือในบางเรื่องต้องใช้เวลาในการประสานงานนานพอสมควร ใช้ความสนิทส่วนตัวเข้าช่วย ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ สค.
ID31	ได้รับงบประมาณช้า จึงทำให้การดำเนินโครงการล่าช้า
ID32	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินการโรงเรียนครอบครัว จำนวน 15,000 บาท ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีจำนวนจำกัด
ID33	กลุ่มเป้าหมายไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร เนื่องจากเป็นเมืองเกษตรกรรม (สวนผลไม้ ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม)
ID34	บางโครงการมีปัญหาล่าช้า เช่น ค่ายครอบครัวซึ่งต้องจัดเป็นเวลา 2 วัน ซึ่งจัดตรงเสาร์อาทิตย์ ผู้เข้าร่วมโครงการที่กำหนดเป็นครอบครัวจะไม่ประสงค์เข้าพักที่สถานที่เราจัดให้ เนื่องจากมีภาระต้องทำกับข้าว เลี้ยงลูกเล็ก ดูแลผู้ป่วย ผู้พิการอยู่บ้าน จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อผู้จัดงาน
ID35	จัดกิจกรรมไม่ตรงตามแผนที่กำหนด
ID37	งบประมาณมาน้อยและข้าบุคลากรไม่เพียงพอต่อการตอบสนองงานที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวลงมาในระดับภูมิภาค

ID39 เจ้าหน้ามีน้อยกว่างาน

ID40 งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอาจจะมีน้อยและไม่เพียงพอต่อกลุ่มเป้าหมาย

2. ท่านคิดว่า สค. ควรสนับสนุน/พัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขโครงการ อย่างไร เพื่อให้ สนง.พมจ. สามารถดำเนินโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

ID2 โครงการประชุมคณะอนุกรรมการครอบครัว/ สัมชชาครอบครัว / สัมชชาสตรี /
ควรกำหนดหัวข้อนโยบายวาระที่ต้องพิจารณาให้ชัดเจนเหมือนกันทุกจังหวัด

ID4 มีทีมขับเคลื่อนงานพื้นที่ที่ชัดเจน เหมือนกลไกของกรม ที่ส่วนกลาง หลายคนคิด หนึ่งหรือสองคนทำ หากมีทีมที่จัดเจน หลายคนคิดหลายคนทำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความวุ่นวาย และเหน็ดเหนื่อยลง

ID5 สื่อประชาสัมพันธ์ งานด้านสตรีและครอบครัว ให้กับทางจังหวัด เพื่อจัดสรรให้กับพื้นที่
อดทนงงบประมาณให้กับทางพื้นที่ที่ขับเคลื่อนงานด้านครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

ID6 สนับสนุนด้านงบประมาณเงินอุดหนุน

ID7 - สนับสนุนเพิ่มงบประมาณเงินอุดหนุนในการขับเคลื่อนงานสตรีและครอบครัว

- แนวทางที่ชัดเจนและการรายงานไม่ทับซ้อน

- คอมพิวเตอร์ที่มีระบบการประมวลผลที่รวดเร็วขึ้น

ID9

1. ควรสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น เครื่องสแกนเนอร์ และค่าวัสดุสำนักงาน (งปม.ในการซื้อวัสดุและหมึกพิมพ์) และสนับสนุน งปม. คำนํ้ามันในการส่งพื้นที่
2. ปรับ จนท.จ้างเหมาฯ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว เป็นพนักงานราชการเพื่อให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และให้เจ้าหน้าที่มีสวัสดิการที่มั่นคงและมีความปลอดภัยในการลงพื้นที่สอบสวน

ID10 มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกรม สค. อย่างชัดเจน

ID11 จัดประชุมชี้แจงก่อนปีงบประมาณทุกครั้ง พร้อมมีเอกสารแนวทางการดำเนินงานในปีนั้น ๆ

ID12 ขอสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานด้านครอบครัว (งาน สค.)

ID13 (1) ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดเพียง 1 รอบ เพื่อจะได้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

(2) แก่ใคร่ระเบียบเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้ ศพค. สามารถทำกิจกรรมนอกจังหวัดได้

(3) ควรเพิ่มเงินสำหรับจัดโครงการเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้มากกว่า 15.000 บาท

ID14 สื่อประชาสัมพันธ์

ID15 กระทรวงเพิ่มกรอบอัตรากำลังคน

- ID17 อยากให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้จัดทำแนวทาง คู่มือการดำเนินงาน ด้านครอบครัว เป็นประจำทุกปีตามกรอบกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ขอชื่นชม สค. ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ทำงานตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนด มีแนวทางในการทำงาน ระดับพื้นที่
- ID18 เห็นควรมีการชี้แจงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม รวมถึงการรายงานผลที่ชัดเจน และควรมีการจัดอบรม/ทลทวน แนวทางการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- ID19 มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจ และชัดเจนในงานมากยิ่งขึ้น
- ID20 - กิจกรรม/โครงการ ควรมีแนวทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน
- สค.ควรกำหนดร่างระเบียบการประชุมคณะกรรมการครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางให้พื้นที่
- ID21 กิจกรรมวันแห่งครอบครัว ควรเพิ่มงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณน้อย
- ID22 สร้างความเข้าใจก่อนโอนงบประมาณ ให้ จนท.ไม่ควรใช้วิธี online ไม่เข้าใจถามตอบ ไม่ตรงประเด็น
- ID23 เพิ่มงบประมาณจัดกิจกรรมกับประชาชนมากขึ้น
- ID25 ปรับปรุงระบบรายงานผลการดำเนินงานให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้งานงาน และสามารถดึงข้อมูลเป็นสรุปรายงานออกมาใช้ประโยชน์ได้
- ID26 เพื่อให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสามารถดำเนินโครงการ ให้บรรลุผลสำเร็จ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น การสร้างความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร การให้สวัสดิการและการพัฒนาจิตใจ เนื่องจากภารกิจงาน มีความเสี่ยง มีความเครียด และภาวะกดดัน ลดอัตราการลาออกและการปรับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่
- ID27 ในบางเรื่องจังหวัดไม่สามารถจัดได้ตามวัตถุประสงค์ เช่น สมัชชา
- ID28 อยากให้มีการสนับสนุนงบแก่ ศพค.เพิ่มมากขึ้น
- ID29 สนับสนุนอัตราบรรจุให้ จนท.ศูนย์ปฏิบัติการความรุนแรงในครอบครัว เป็นพนักงาน ราชการ เพราะจะช่วยงานด้านครอบครัวได้มาก ฐานะด้านครอบครัว ปัจจุบันย้าย และลาออกกันบ่อยมาก ทำให้เสียเวลาในการสอนงานใหม่ เสียบุคลากรที่เก่ง
- ID31 เงินอุดหนุน ได้รับเงินอุดหนุนไม่ครอบคลุมกับจำนวน ศพค
- ID32 เห็นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
- ID34 สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ทุกครั้งที่ในการจะจัดให้ทำโครงการเพื่อจะได้มีความรู้ที่ตรงจุดและ ชัดเจนแต่ผู้เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลนำเสนอ เช่น พาวเวอร์พอยน์นำเสนอต่อ กลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากบางครั้งส่วนภูมิภาคโทรไปขอสื่อประชาสัมพันธ์กับกรมฯทางกรม แจ้งว่าไม่มี

- ID35) กำหนดงบประมาณให้คงที่และต่อเนื่อง การโอนงบประมาณที่ต้องโอนก่อนไตรมาส 3 ให้เสร็จสิ้น
- ID36 ให้กำหนดรูปแบบแนวทางการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่กำหนดเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน
- ID37 งบประมาณมาให้เพียงพอและรูปแบบการรายงานควรจะสั้นและกระชับ
- ID38 มีการดำเนินโครงการที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ID39 เช่นการพิจารณาเงินอุดหนุน ค่าวัสดุอุปกรณ์/คน ได้น้อยเกินไป เทียบค่าใช้จ่ายในปัจจุบันสวนทางกัน
- ID40 มีแบบฟอร์มและแนวทางการจัดกิจกรรมโครงการไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัด

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของ พมจ. คืออะไร

- ID2 คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของ สค. / การมีเจ้าหน้าที่ สค.คอยตอบปัญหา / การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ID3 องค์ความรู้และแนวทางที่ชัดเจนจาก สค. และความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่
- ID4 มีข้าราชการที่คอยช่วยแม้จะมีแค่คนเดียวก็ตาม
- ID5 ผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายในระดับพื้นที่
- ID6 งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงาน
- ID7 เครือข่ายในพื้นที่และทีมพมจ.ร่วมช่วยขับเคลื่อนงาน
- ID8 เครือข่ายต่าง ๆ ที่ทำงานกับพมจ.
- ID9 1. ภาคีเครือข่ายให้ความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง
2. เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยจิตสาธารณะ
- ID10 แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
- ID11 1. การหนุนเสริมของ พมจ./หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน/ทีมงาน
2. ภาคีเครือข่าย และทีมสหวิชาชีพ
- ID12 อุปกรณ์การทำงาน และเครือข่ายในการทำงานด้านครอบครัว เช่น ผู้บริหาร อปท. และเจ้าหน้าที่
- ID13 (1) สค.จัดทำเล่มแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน
(2) เจ้าหน้าที่ สค. (ส่วนกลาง) ให้คำแนะนำปรึกษาได้ตรงตามความต้องการ
(3) สค. จัดทำหนังสือที่สามารถให้จังหวัดบูรณาการงบประมาณได้ ทำให้สามารถประยุกต์ปรับแผนการทำงานได้ตามความเหมาะสม
(4) สค.มีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานแก่เจ้าหน้าที่ พมจ. อย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ

	(5) พมจ. และหัวหน้ากลุ่มสนับสนุนการทำงานและคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา
ID14	ระดับเครือข่ายในพื้นที่
ID15	กำลังคน
ID16	บุคลากรมีน้อย
ID17	เครือข่ายการทำงานระดับพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ สค. ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงาน ด้านครอบครัวได้เป็นอย่างดี
ID18	งบอุดหนุนจาก สค. และภาคีเครือข่าย
ID19	ความร่วมมือของเครือข่ายในพื้นที่
ID20	- บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะลูกจ้างเหมาบริการ ที่รับชอบงาน สค.เป็นหลักในพื้นที่ ไม่มีสวัสดิการใด ๆ มีความเสี่ยงในการลงเคส ต้องทำหลายหน้าที่ทำให้บางครั้งส่งล่าช้า - งบประมาณโครงการที่มีแนวทางชัดเจนและมีความหลากหลาย
ID21	สื่อประชาสัมพันธ์ และสื่อองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสตรี
ID22	ความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงาน
ID23	เครือข่ายภาคประชาชน อพม. ศพค. อปท.
ID24	เครือข่ายในการทำงาน
ID25	การมีเครือข่าย และการทำงานเป็นทีมของ พมจ.
ID26	การบูรณาการขับเคลื่อนงานด้านสตรีและครอบครัวจากหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้น เช่น ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว
ID27	มีแนวทางให้จังหวัด และ ส่วนกลางให้คำปรึกษาที่ดี
ID28	บุคลากร (เจ้าหน้าที่สปก.ต.) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
ID29	ภารกิจงานของทางส่วนภูมิภาคค่อนข้างมาก และหลากหลาย ซึ่งต้องใช้เครือข่ายมาช่วย จึงจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์
ID30	อุปกรณ์การทำงาน คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เครื่องแสกนเอกสาร
ID31	สื่อ งบประมาณ
ID32	การมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง และร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของผจ
ID33	บุคลากร งบประมาณ สื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย ความร่วมมือของหน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานภายนอก
ID34	บุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้นำที่ดีในการขับเคลื่อนงาน สามารถตอบคำถามได้ถ้าประชาชนและกลุ่มเป้าหมายหรือ พมจ. ถามหรือมีข้อข้องใจ เราสามารถตอบคำถามได้ และการมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นปัจจัย สำคัญในการเกื้อหนุนการทำงานของ พมจ.
ID35	ท้องถิ่นมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน

ID36	เครือข่ายทุก ๆ กลุ่ม/องค์กร มีร่วมกับงานกิจกรรม/โครงการ เป็นอย่างดี
ID37	งบประมาณและบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีสันสนุนอย่างเพียงพอและมีความมั่นคงให้เจ้าหน้าที่จะได้ไม่มีการปรับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง
ID38	การมีเครือข่ายในการทำงานบูรณาการงานร่วมกัน
ID39	ความเข้าใจ การส่งต่องาน การรับฟังพื้นที่
ID40	งบประมาณ สื่อประชาสัมพันธ์

4. ท่านมีความคาดหวัง หรือ มีข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานตามภารกิจของ สค. อย่างไร

ID2	การรายงานผลการดำเนินงาน ต้องรายงานหลายระบบ ทั้งใน google และระบบ ecfdis ควรเป็นในระบบเดียวสามารถลงได้ครบทุกการรายงาน
ID4	การ สค. คืองานที่ต้องทำ แต่การผลักดันไม่สำเร็จได้ ด้วยแรงเดียว สค. ต้องจัดทีมจังหวัด ในการขับเคลื่อนงาน ครอบครัวมีสุขในจังหวัดไม่สามารถเกิดขึ้นได้ จากการผลักดัน ของคนคนเดียว ในเชิงโครงการมีผู้เกี่ยวข้องหลายคน ในทางปฏิบัติ มีคนทำงานไม่กี่คน การขับเคลื่อนก็ต้องไปพร้อมกันทุกระดับ ทั้งนโยบายและการปฏิบัติ
ID5	ครอบครัว และสังคมไทยมีความเข้มแข็ง ลดปัญหาความรุนแรง มีสถานแรกรับเฉพาะ ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (ที่พักปลอดภัย แต่ยังสามารถทำกิจวัตร ประจำวันได้ ส่งลูกไป รร. ไปทำงาน)
ID6	สนับสนุนงบประมาณอุดหนุน(ศพค.) เพิ่มเติม เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ทำให้ หากกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุนกรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัวได้ยาก
ID7	การทำงานด้านข้อมูลไม่ซ้ำซ้อน เช่นข้อมูลที่จังหวัดส่งให้กรม ภายในกรมสามารถส่งต่อ ข้อมูลไปยังกลุ่ม กองภายในกรมโดยไม่ต้องขอจังหวัดซ้ำซ้อน
ID9	เพิ่มงบประมาณในการดำเนินงาน เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพิ่มการอบรม เจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ต่าง ๆ ของ สค.
ID10	ระบบในการบันทึกข้อมูลของกรม สค. มีหลายระบบ แต่ละระบบ/แต่ละงาน มีรายละเอียดในการบันทึกที่ค่อนข้างละเอียดมาก ผู้รับผิดชอบงานต้องเร่งการดำเนิน กิจกรรม/โครงการ เร่งการเบิกจ่าย และต้องค่อยๆเข้าระบบด้วย จึงอยากให้ กรม สค. มีการพัฒนาระบบที่ใช้ได้ง่ายและสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน
ID11	ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ยุติความรุนแรง เป็นพนักงานราชการ และขอเงินงบประมาณ แต่ละปีให้ได้มากขึ้นทุกปี
ID16	ไม่คาดหวัง

ID18	อยากให้มีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้ชัดเจน
ID19	บางโครงการ/กิจกรรม อยากให้ทบทวนในการดำเนินงาน เช่น การสำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว เนื่องจากมีการสำรวจจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ของข้อมูลที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการทำงาน
ID20	- ความมั่นคงให้บุคลากร สวัสดิการ (โดยเฉพาะลูกจ้างเหมาบริการ) ของศูนย์ปฏิบัติการ เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด - อยากให้หาความมั่นคงให้บุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานในการช่วยเหลือเคสความรุนแรง และทำโครงการที่จะพัฒนางาน สค.ต่อไป
ID23	สร้างความตระหนักในสำคัญของงาน สค.และคนทำงานด้านครอบครัวมากขึ้น
ID28	อยากให้มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
ID33	สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย (เช่น แสตนด์ มาสคอต แบลคดรอพ)ที่ไม่ใช่แผ่นพับ สมุด แผ่นซีดี
ID34	มีความคาดหวังว่าจะได้มีข้าราชการมาดำรงตำแหน่งในงานกรมกิจการสตรี เนื่องจากตอนนี้เป็นพนักงานราชการแต่ดูแลงานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทั้งหมด (เข้าใจว่าตอนนี้เราเป็นข้าราชการคนหนึ่งที่มีความรับผิดชอบมากมายงานล้นมือกว่าเพื่อนที่เป็นพนักงานราชการเหมือนกันที่มีค่าน้อยกว่า) คาดหวังให้ทางกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจัดประชุมแนวทางการดำเนินงานก่อนจะโอนเงินมา และชี้แจงโครงการใหม่เลยในการจัดประชุม เพื่อเป็นการเตรียมตัวของผู้ปฏิบัติงานจะได้วางแผนการปฏิบัติงานได้ไม่ไปกระจุกอยู่ที่เดือนกันยายน หรือใกล้ปิดปีงบประมาณ
ID36	มีความคาดหวังถึงการขับเคลื่อนและพัฒนาสถาบันครอบครัวในทุกระดับ เพื่อสร้างรากฐานของครอบครัวให้เข้มแข็ง ซึ่งจะลดปัญหาสังคมได้ในทุก ๆ ด้าน
ID39	รับฟังความคิดเห็นของพื้นที่ในเวทีต่าง ๆ

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ID2	1. ควรมีงบบริหารจัดการให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน 2. เร่งผลักดันให้ จนท.ศปก. ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีขึ้น ให้รู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงาน
ID4 (	ขอให้ขับเคลื่อนงานนี้ต่อไป เปลี่ยนแปลงอะไรได้ไม่มาก แต่ยังคงทำต่อไปเรื่อย ข้อ 15.11 14.11 จะให้คะแนนได้อย่างไร และบางข้อที่จังหวัดไม่ได้ขับเคลื่อนจะให้คำตอบ 1-5 ได้อย่างไร จะเว้นว่างไว้ก็ได้ มีดอกจันทร์แดงอยู่
ID11	อยากให้รัฐบาลเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล และปราบปรามสิ่งอบายมุขที่มีมากมายในสังคม
ID20	- หวังเป็นอย่างยิ่งว่า กรม สค.จะให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่