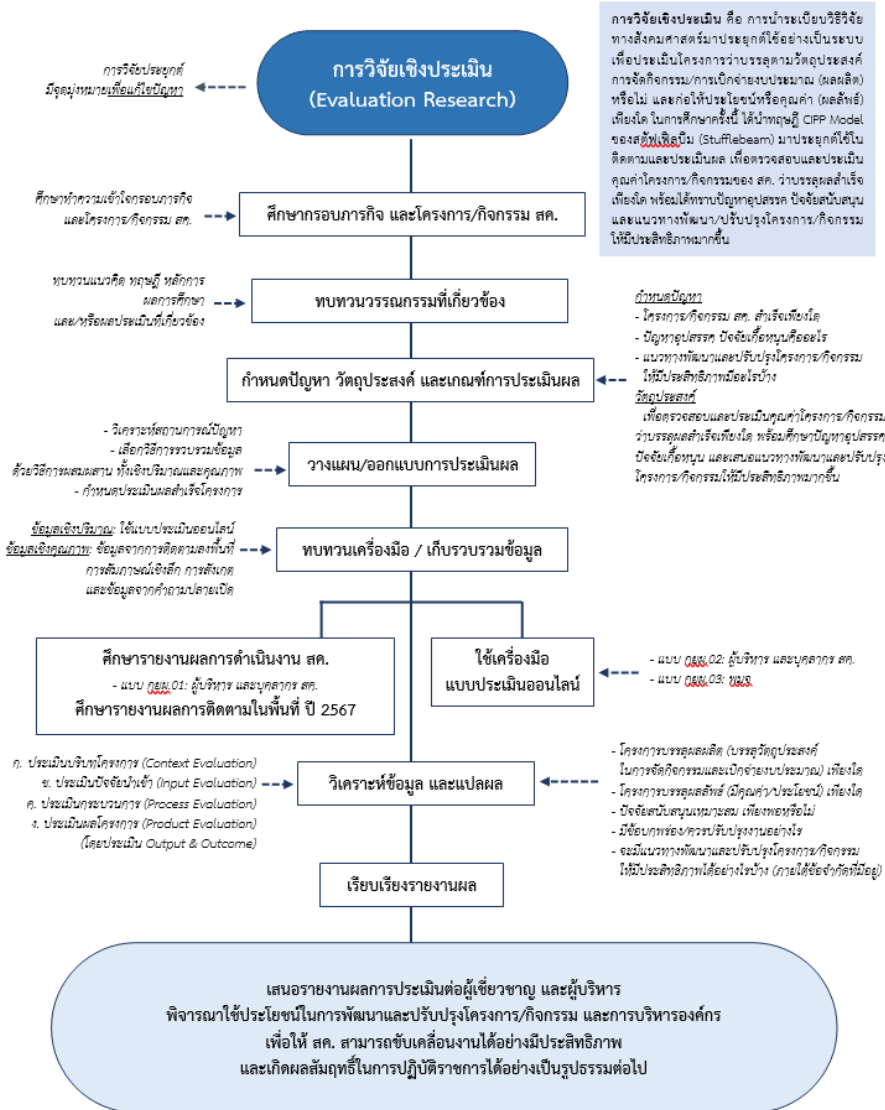




# "สรุปรายงานผลการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2567"

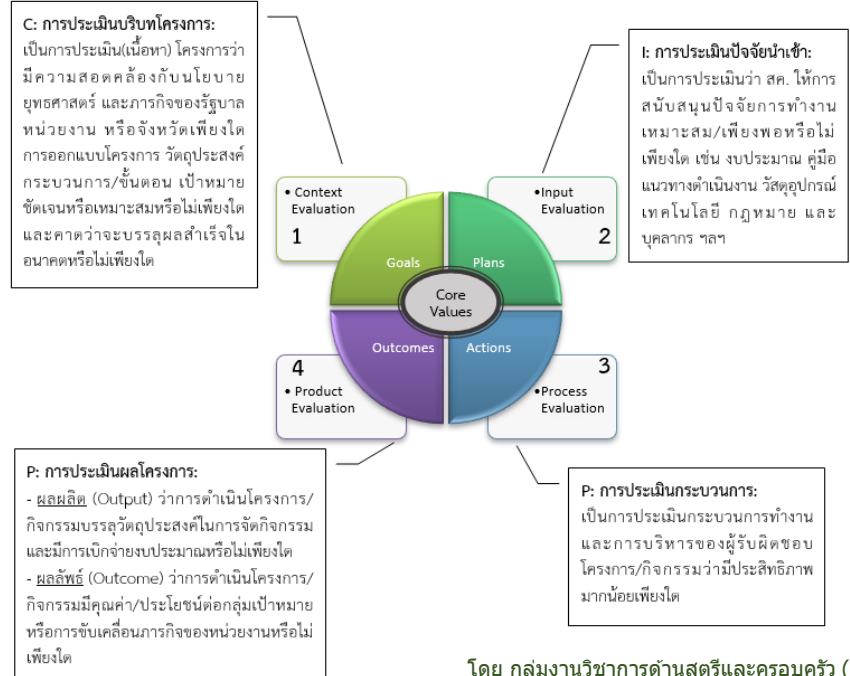


**วัตถุประสงค์** เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณค่าของโครงการ/กิจกรรมของ สค. ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยเกื้อหนุน และเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



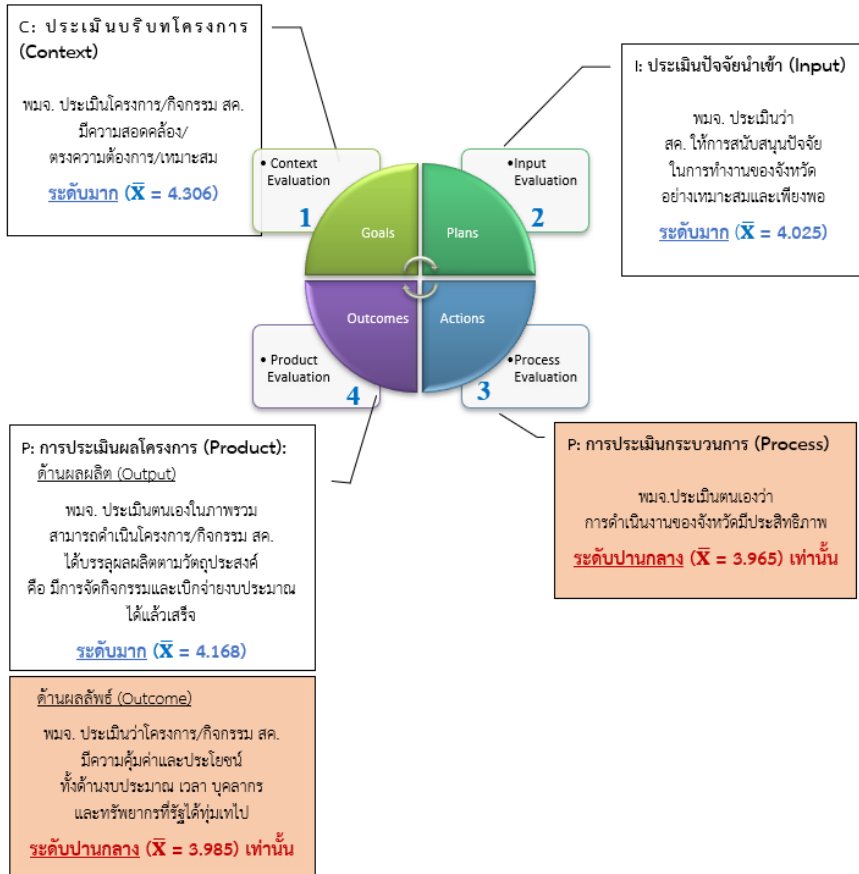
**ระเบียบวิธีการประเมินผล** ใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model เพื่อประเมินใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านบริบทโครงการ (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และประเมินผลโครงการ (Product) ในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Data Collection) ทั้งเชิงปริมาณผ่านแบบประเมินออนไลน์จากบุคลากร สค. จำนวน 78 ราย (แบบประเมิน กยพ. 02) และ พมจ. ในพื้นที่ ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน (แบบรายงาน กยพ. 01) และข้อมูลปลายเปิดจากแบบประเมินออนไลน์ สำหรับประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากร สค. ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ผู้บริหารและบุคลากร พมจ. ที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สค. โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผล ในครั้งนี้ ที่ต้องการได้ข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมโดยตรง

## กรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม สค.



# พมจ. ทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จเชิงผลลัพธ์

## สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model : (ดำเนินงาน และประเมินตนเอง โดย พมจ.)



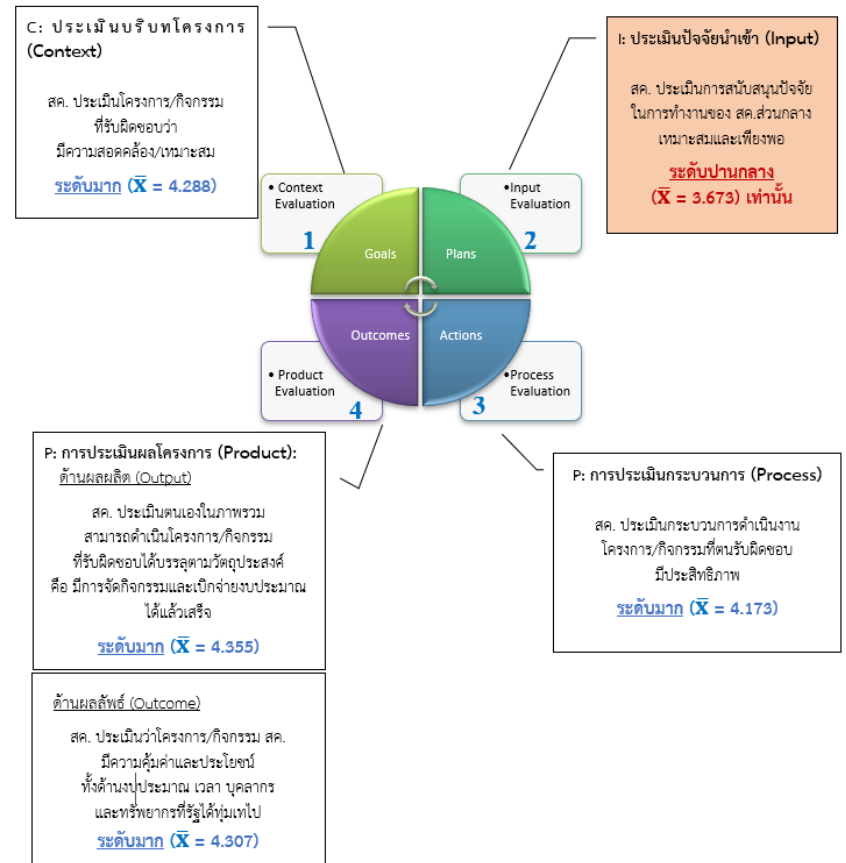
พมจ. ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวมทุกด้าน (ทุกมิติ) ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.078$ )

แต่ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน และประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เท่านั้น

สค. ควรนำผลการศึกษาดังนี้ ไปพัฒนา/ปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานของ พมจ. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

# สค. ทำได้ดีเชิงปฏิบัติการ แต่ไม่ตอบโจทย์เชิงนโยบาย

## สรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามกรอบแนวคิด CIPP Evaluation Model : (ดำเนินงาน และประเมินตนเอง โดย สค.)



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

แต่ประเมินปัจจัยสนับสนุนการทำงานของ สค. ส่วนกลาง ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับ “ปานกลาง” เท่านั้น

สค. จึงควรนำผลการศึกษาดังนี้ ไปพัฒนา/ปรับปรุงการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

### โครงการ/กิจกรรม สค. ที่มีการดำเนินการ โดย พมจ.

- **โครงการ/กิจกรรมที่มีดำเนินงาน “ครบ” ทุกจังหวัด** (จาก 40 จังหวัดที่ตอบแบบประเมิน)
  - สำรวจสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว
  - จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวจังหวัด
  - จัดงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด
  - ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
  - ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจังหวัด (ศปก.จ. 76 จังหวัด)
  - จัดกิจกรรมวันสตรีสากล และสมัชชาสตรีระดับจังหวัด
- **โครงการ/กิจกรรมที่มีการดำเนินงาน “ไม่ครบ” ทุกจังหวัด** (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)

บรรลุวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม/เบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จ ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.168$ )  
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 หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ( $\bar{X} = 3.050$ )

### สรุปผลการประเมินรายโครงการ/กิจกรรม โดย พมจ.

#### ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการ/กิจกรรม ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.985$ )  
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 หรือขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ( $\bar{X} = 3.100$ )

# พมจ.

## ปัญหาอุปสรรค ในการขับเคลื่อนงาน

- นโยบายของ สค. อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- วาระการขับเคลื่อนงานขาดรายละเอียดที่ชัดเจน
- สค. เปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน และผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง
- การทำงานขาดความชัดเจน
- กระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานค่อนข้างยุ่งยาก การออกแบบภาระงานที่ล้นเกิน
- งบประมาณน้อย/ไม่เพียงพอ/ไม่ต่อเนื่อง
- บุคลากรจ้างเหมาไม่มีความมั่นคงในอาชีพ มีอัตราการย้ายและลาออกสูง
- สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อองค์ความรู้ และสื่อประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ
- พมจ. หากกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมยากขึ้น เพราะกลุ่มเป้าหมายไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้น การทำงานจึงมุ่งเน้นเพียงให้มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณได้แล้วเสร็จเท่านั้น

## ปัจจัยเกื้อหนุน ที่จะทำงานในพื้นที่บรรลุผลสำเร็จ

- **สค.** ต้องเข้าใจงานของตนเอง มีการส่งต่องานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น หรือความต้องการของพื้นที่ กำหนดผู้รับผิดชอบที่สามารถชี้แจง ให้คำแนะนำและตอบคำถามได้ ลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ จัดทำระบบรายงานผลให้ง่าย และจังหวัดสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ที่สำคัญ ควรสนับสนุนให้บุคลากรจ้างเหมาเป็นพนักงานราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพซึ่งจะช่วยลดอัตราการย้ายหรือลาออก และทำให้งานมีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
- การสนับสนุนของจังหวัด ได้แก่ ผวจ. ให้การสนับสนุน อปท. ให้ความสำคัญ ภาครัฐหรือข่ายให้ความร่วมมือ การหนุนเสริมของทีมสหวิชาชีพ และผู้เกี่ยวข้องทำงานด้วยจิตสาธารณะ
- การสนับสนุนของ พมจ. ที่มี พมจ. ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้างาน และทีมงาน ให้การสนับสนุนการทำงาน โดยเฉพาะการมอบหมายให้ข้าราชการของ พมจ. (ที่ได้รับตำแหน่งจาก สค.) รับผิดชอบภารกิจ สค. เป็นหลักอย่างน้อยร้อยละ 50
- **บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน** มีความมั่นคงในอาชีพการงาน (พนักงานราชการ) มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำ และมีอัตราค่าจ้างเพียงพอ
- **สื่อสนับสนุนการทำงาน** ทั้งสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ และชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ และอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

## ปัญหาอุปสรรค ในการขับเคลื่อนงาน

# สค.

### ● สค. ส่วนกลาง

- ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้ากลุ่ม หรือบุคลากรเดิมไม่ถ่ายทอดงาน หรือไม่มีระบบที่เลี้ยง
- บุคลากรเดิมที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป ไม่ถนัดเทคโนโลยี
- บุคลากรส่วนใหญ่จบไม่ตรงสายงานทำให้ไม่มีพื้นฐานเดิม เมื่อไม่ถนัดจึงไม่สนใจที่จะเรียนรู้ ขณะที่ การทำงานต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ และปฏิบัติจนเกิดเป็นความรู้และประสบการณ์สะสม

### ● สค. ส่วนภูมิภาค

- ศูนย์ฯ สถานฯ สะท้อนว่า สค. ส่วนกลางขาดการเตรียมความพร้อม ทั้งประเด็นงาน องค์ความรู้ บ่อยครั้งที่ส่งงานลงพื้นที่ แต่ไม่มีงบประมาณให้
- ค่าอาหารผู้รับน้อยเกินไป และไม่มีสวัสดิการการลงพื้นที่จังหวัดห่างไกล

## ปัจจัยเกื้อหนุน ที่จะทำงานในพื้นที่บรรลุผลสำเร็จ

### ● สค. ส่วนกลาง

- ควรพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง) ใหม่ พร้อมปรับปรุงกฎระเบียบให้รองรับและเอื้อต่อการทำงาน และสนับสนุนงบประมาณตามความต้องการของพื้นที่
- พมจ. ให้ความสำคัญและมอบหมายข้าราชการรับผิดชอบงาน สค. เป็นหลักอย่างน้อยร้อยละ 50 และ อปท. ให้ความสำคัญกับงาน สค. มากขึ้น
- บุคลากรตำแหน่งจ้างเหมาที่ดีมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้มีความมั่นคงในอาชีพ (บรรจุเป็นพนักงานราชการ)
- ควรลดกระบวนการ/ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น
- ควรสนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ สื่อนิทรรศการ เทคโนโลยีและอุปกรณ์การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

### ● สค. ส่วนภูมิภาค

- ศูนย์ฯ/สถานฯ มองว่า สค. ส่วนกลาง ควรแต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่เข้าใจภารกิจ เมื่อมีปัญหาพร้อมแก้ไข
- ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ควรกำกับดูแลการบริหารงานให้โปร่งใส
- ถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการทำงาน และสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ชัดเจน เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน
- แก้ไขกฎระเบียบที่สร้างปัญหาหรือข้อติดขัด
- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
- หลักสูตรมีอาชีพ สค. ควรมีมาตรฐานเดียวกัน
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ฯ และสถานฯ ให้ชัดเจน
- จัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ พัฒนาศักยภาพ และหมุนเวียนบุคลากรตามความเหมาะสม
- สนับสนุนสื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และอุปกรณ์ปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- มีระบบรายงานผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

# ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค

## 1. กองส่งเสริมสถาบันครอบครัว (กสค.)

- การขับเคลื่อนเชิงนโยบายและพัฒนาศักยภาพพลโลกาพรวม: การออกแบบงานไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานบ่อย กระบวนการ/ขั้นตอนยุ่งยาก และขาดการบูรณาการภายใน สค. → ควรขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายมากขึ้น และคิดออกแบบงานใหม่ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักคิดเชิงกลยุทธ์ ภาครัฐ NGOs พมจ. อปท. เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน
- การจัดงานวันแห่งครอบครัว และสัปดาห์ครอบครัว: สค.จัดงานวันแห่งครอบครัวร่วมกับ ผส. ทำให้ประเด็นงาน สค.ขาดหาย/ มติสมัชชายังไม่มีการขับเคลื่อนและผลลัพธ์ชัดเจน → ควรร่วมจัดงานวันผู้สูงอายุ กับ ผส. (ไม่เกิน 500,000 บ.) จัดงานวันแห่งครอบครัวแยกต่างหาก (2,000,000 บ.ขึ้นไป) เพื่อให้สามารถนำเสนอ Theme ตามภารกิจได้อย่างเต็มที่ และนำข้อเสนอจากสมัชชามาขับเคลื่อนงานมากขึ้น
- ระบบเพื่อนครอบครัว (Family Line): เป็นผลงานสำคัญ แต่มีปัญหาความล่าช้าของระบบ → ควรขอความร่วมมือกระทรวง DE ขอใช้ระบบกลางกลางภาครัฐ (GDCC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- สำรองสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว: สามารถวัดผลลัพธ์ด้านครอบครัวได้ดี → ควรปรับใช้คำว่า “มาตรฐาน” เป็นคำว่า “ดัชนี” และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม
- การณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว: จัดกิจกรรมรณรงค์ พัฒนาทีมงาน แต่ส่งผลในวงจำกัด กฎหมายมีปัญหาในการบังคับใช้ → ควรมีฟลิวเชอร์ ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มากขึ้น และเร่งแก้ไขกฎหมาย
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.): ไม่ประสบความสำเร็จ การออกแบบงานสร้างภาระให้กับ พมจ. และ อปท. → ควรปรับปรุงออกแบบการทำงาน ศพค. ใหม่ โดยนำผลงานวิจัย สค. มาใช้ประโยชน์
- งาน ศปก.ต.: การออกแบบงานไม่ชัดเจน ศปก.ต.ไม่สำเร็จ และซ้ำซ้อนกับงาน ศพค. → ควรยกเลิก ศปก.ต. และใช้ ศพค. เป็นกลไกหลักแทน
- พ.ร.บ.ฉาบปกิสงเคราะห์: การแก้ไขกฎหมายล่าช้า → ควรเร่งแก้ไขกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหารุขฉ้อและารปิดกิจการสมาคมฯ ให้ทันกับสถานการณ์ปัญหา
- พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562: การแก้ไขกฎหมายล่าช้า → ควรเร่งแก้ไขกฎหมาย และนำภารกิจจัดอบรมอาชีพสตรีและครอบครัวเปราะบางมาไว้ใน พ.ร.บ.ฉบับนี้
- โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ: การขับเคลื่อนงานส่งผลในวงจำกัด บางกิจกรรมไม่มีรายงานผล → ควรปรับปรุงหรือยกเลิกกิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ ควรขับเคลื่อนภารกิจเชิงนโยบาย และสนับสนุนเครือข่ายให้มากขึ้น

## 2. กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.)

- การขับเคลื่อนงานสตรีเชิงนโยบาย: การขับเคลื่อนงานส่งผลในวงจำกัด บางกิจกรรมไม่มีรายงานผล → ควรขับเคลื่อนภารกิจเชิงนโยบายมากขึ้น
- การจัดงานสำคัญประจำปี: มีการจัดกิจกรรมเป็นประจำทุกปี → การจัดงานได้รับการเผยแพร่ทางข่าวในพระราชสำนักทุกช่องทางสื่อทั่วประเทศ
- การขับเคลื่อนงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ด้าน LGBTQ+ เชิงนโยบาย: การสนับสนุน และการทำงานร่วมกับเครือข่าย LGBTQ+ ค่อนข้างดี ปรากฏผลลัพธ์ชัดเจน
- การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB): การขับเคลื่อนงานมีผลในวงจำกัด → ควรสนับสนุนงบประมาณให้สถาบันพระปกเกล้า จัดอบรมผู้บริหารหน่วยงานรัฐทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง
- การขับเคลื่อนงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศ: มีการเข้าร่วมประชุมเวทีต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ → ควรจัดทำดัชนีความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อประเมินผล
- พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558: กฎหมายมีปัญหาในการบังคับใช้ → ควรแก้ไขกฎหมาย ตามข้อเสนอแนะของนักวิชาการ และ NGOs
- กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ: การทำงานกองทุนฯ มีภาระงานหนัก แต่เกิดผลลัพธ์ชัดเจน → ควรทบทวนกระบวนการ/ขั้นตอนให้เหลือเฉพาะที่จำเป็น
- การสร้างกระแสสังคม: การจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น Stand Up Against Street Harassment, สกรงานต์ปลอดภัย และ Pride Month ถือว่ามีความโดดเด่นและสร้างการรับรู้ในสังคมได้ดี
- โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ: การขับเคลื่อนงานส่งผลในวงจำกัด บางกิจกรรมไม่มีรายงานผล → ควรปรับปรุงหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ และขับเคลื่อนภารกิจเชิงนโยบาย/สนับสนุนเครือข่ายมากขึ้น

โครงการจำนวนมาก แต่ “ไม่เชื่อมโยงผลลัพธ์เชิงนโยบาย”

# ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ (ต่อ)

เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมของ สค. ส่วนกลาง และ สค. ส่วนภูมิภาค

## 3. กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (กคอ.)

- การจัดอบรมอาชีพ: เน้นจำนวนผู้อบรม บางรายไม่ใช่กลุ่มเปราะบาง → ประสาน อปท. ในพื้นที่สามารถส่งกลุ่มเป้าหมาย สค. อบรมอาชีพได้ฟรี และมีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรม
- หลักสูตรอาชีพ: บางหลักสูตรไม่เป็นที่สนใจ บางหลักสูตรไม่เหมาะกับกลุ่มเปราะบาง บางหลักสูตรชื่อเดียวกันแต่มีรายละเอียดไม่เหมือนกัน → ปรับปรุงหลักสูตร เน้นหลักสูตรระยะสั้น ที่ใช้ทุนไม่มากนัก และรองรับตลาดแรงงาน หรือตอบสนองความต้องการของสังคม
- พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539: กฎหมายสร้างปัญหาให้กับเหยื่อ → ควรยกเลิก พ.ร.บ.ฯ และใช้กฎหมายปกติทั่วไป และนำภารกิจอบรมอาชีพไปไว้ใน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว
- มฐ. ศูนย์ฯ และสถานฯ: กคอ. ใช้ทรัพยากรไปปฏิบัติงาน มฐ. ศูนย์ฯ สูงมาก แต่ไม่สะท้อนผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร → ควรยกเลิก มฐ. ศูนย์ฯ และใช้ “มาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม” แทน
- โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ: โครงการ/กิจกรรมจำนวนมาก แต่ส่งผลในวงจำกัด/ บางกิจกรรมไม่มีรายงานผล → ควรปรับปรุงหรือยกเลิกโครงการที่ดำเนินงานเอง และขับเคลื่อนภารกิจเชิงนโยบายมากขึ้น

## 4. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

- การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สค.: เครื่องช่วยและพื้นที่ยังคงสะท้อนว่างาน สค. ยังคงขาดความชัดเจน → กลุ่มสมอง (มาตรการทุกกอง, แผน, วิจัย) ควรมีบุคลากรตรงสายงาน ร้อยละ 65 ขึ้นไป
- การติดตามและประเมินผล: บุคลากรมีความรู้ด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์น้อย การติดตามและประเมินผลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร / บางงานล่าช้า → ควรมีบุคลากรตรงสายงาน ร้อยละ 65 ขึ้นไป
- การวิจัย: มีวิจัยทุน สกสว. ซึ่งมีภาระงานมาก (ธุรการ) เสียเวลา ไม่คุ้มค่า → ขอความร่วมมือสถาบันการศึกษาทำวิจัยขนาดใหญ่ (ขับเคลื่อนเชิงนโยบาย) สำหรับ สค. จัดทำงานวิจัย/วิชาการขนาดกลาง-เล็ก
- การพัฒนาศักยภาพสตรีในการย้ายถิ่นฐานไปต่างประเทศและย้อนคืน (smart move): โครงการใหญ่ควรอยู่ที่ กสพ. แต่ถ้าเป็นเพียงการเสริมศักยภาพเครือข่ายหญิงไทย น่าจะปรับชื่อโครงการให้สอดคล้อง
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยี: จ้างบริษัทดำเนินการ กิจกรรมย่อยมาก เป็นภาระจัดซื้อจัดจ้าง เมื่องานเสร็จแก้ไขได้ยาก → สค. ควรดำเนินการเอง โดยจัดสรรบุคลากรตรงสายงาน ร้อยละ 65 ขึ้นไป

## 5. สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) และหน่วยขึ้นตรง

- การบริหารทรัพยากรบุคคล: สค. มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมาก ทั้งการสรรหา การคัดเลือก การวางอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง ที่ไม่เป็นไปตามหลักความสามารถจริง ทำให้มีอัตราการโอนและลาออกสูง และการทำงานไม่เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์มาจนถึงปัจจุบัน → ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
- การพัฒนาองค์กร (PMQA): สค. ทำงานยังไม่เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ชัดเจน แต่คะแนน PMQA สูงมาก (4.8 - 5.0 คะแนน) รางวัลเลิศรัฐที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นงานที่ สค. ค่อนข้างมีปัญหา (คะแนนสวนทางกับความเป็นจริง) → ควรกำหนดตัวชี้วัดในเชิงผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ให้มากขึ้น และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมิน PMQA ตามจริง
- การบริหารจัดการองค์การ (ITA): ในปี 2567 คะแนน ITA ค่อนข้างสะท้อนความเป็นจริง จึงคาดหวังว่าในอนาคตการบริหารจัดการองค์การของ สค. จะมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้น

**ควรปรับแนวคิดและการบริหารจาก "การทำงานเพียงให้เสร็จ" ไปสู่ "การทำงานให้เกิดผลลัพธ์ & ผลสัมฤทธิ์"**

# ข้อเสนอแนะ

## ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. พิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง (กฎกระทรวง 2559) โดยนำโครงสร้างเดิม (กฎกระทรวง 2545) มาเป็นฐานในการปรับ เนื่องจากโครงสร้างเดิมถูกร่างจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ แนวทาง และเป้าหมายตามภารกิจหลักให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านของหน่วยงาน โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วม และให้ความรู้สร้างความเข้าใจกับ พมจ .ศูนย์ฯ สถานฯ และภาคีเครือข่าย เพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
3. ขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายผ่านคณะกรรมการระดับชาติให้มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจเกิดผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ในระดับชาติมากขึ้น
4. กำหนดนโยบาย/วาระการขับเคลื่อนงานในแต่ละปีให้เหมือนกันทุกจังหวัด และเปิดให้ พมจ. ศูนย์ฯ สถานฯ สามารถขับเคลื่อนงานตามบริบทของพื้นที่ได้ด้วย
5. ออกแบบ/พัฒนาโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม ลดกระบวนการ/ขั้นตอนทางธุรการที่ไม่จำเป็น ให้เหลือเฉพาะที่จำเป็นและสร้างคุณค่าต่อการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์เท่านั้น

## ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

1. เสนอหนังสือขอความเห็นชอบ พมม. มอบหมายให้ พมจ .พิจารณามอบหมายข้าราชการที่ได้รับตำแหน่งจาก สค. ทั้ง 2 ราย ต้องรับผิดชอบงาน สค. เป็นหลักอย่างน้อยร้อยละ 50 และ สค. ควรจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการแทนตำแหน่งจ้างเหมา (ศปก.สค./ กปก./ พมจ.)
2. ผู้บริหาร สค. ควรบริหารองค์กรแบบมืออาชีพ และใช้หลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ลดระบบอุปถัมภ์ และเส้นสาย และเป็นผู้ดำเนินการบูรณาการงานภายใน สค.และระหว่างหน่วยงานให้ได้
3. ควรปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางอัตรากำลังบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงาน ตรงลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ในระดับบุคคล องค์กร และระดับชาติให้ถูกต้องชัดเจน
4. ใช้หลักการกฎ Pareto (80/20) เพื่อให้ผู้บริหารกล้าตัดสินใจยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่า และทุ่มเททรัพยากรให้กับโครงการสำคัญ ร้อยละ 20 ที่เกิดประโยชน์หรือเกิดผลลัพธ์จริงเท่านั้น
5. ผู้บริหารและบุคลากร สค. ทุกคน ควรศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานมีความผ่อนคลายและราบรื่นมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคีเครือข่ายให้มากขึ้น อาทิเช่น ภาคเอกชนที่ต้องการทำ CSR องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่มีศักยภาพแต่ต้องการสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ ทั้งนี้ ควรปรับบทบาทจากผู้ลงมือดำเนินการเอง เป็นผู้เสริมพลัง (Empower) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อสนับสนุน เพิ่มศักยภาพเครือข่ายและทีมงาน
2. พิจารณาแก้ไขระเบียบเงินอุดหนุน สค. ให้ภาคีเครือข่ายสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องได้
3. กำหนดแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิทินงานตลอดปี และแจ้งให้ พมจ .ศูนย์ฯ สถานฯ ทราบ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบหลักของ สค. ให้ชัดเจน และสนับสนุนปัจจัยการทำงาน ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อองค์ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์บริการ/สิทธิสวัสดิการ คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือกฎหมาย อัตรากำลังบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯลฯ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
4. การฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ฯ สถานฯ ควรเน้นหลักสูตรระยะสั้นที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ทุนไม่มากนัก เป็นที่ต้องการของตลาด หรือเป็นอาชีพที่รองรับสถานการณ์ทางสังคม โดยหลักสูตรอาชีพของ สค. ควรมีมาตรฐานเดียวกัน
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียว (One Platform)

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามและประเมินผลภารกิจ หรือโครงการ/กิจกรรมของ สค. ในภาพรวม โดยใช้การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และรายงานผลต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี
2. ควรประสานเก็บรวบรวมข้อมูล พมจ. ให้ครบทุกจังหวัด พร้อมเพิ่มข้อคำถาม พมจ. มีข้าราชการรับผิดชอบงานของ สค. หรือไม่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอะไรบ้าง เพื่อให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์ประเมินผลได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

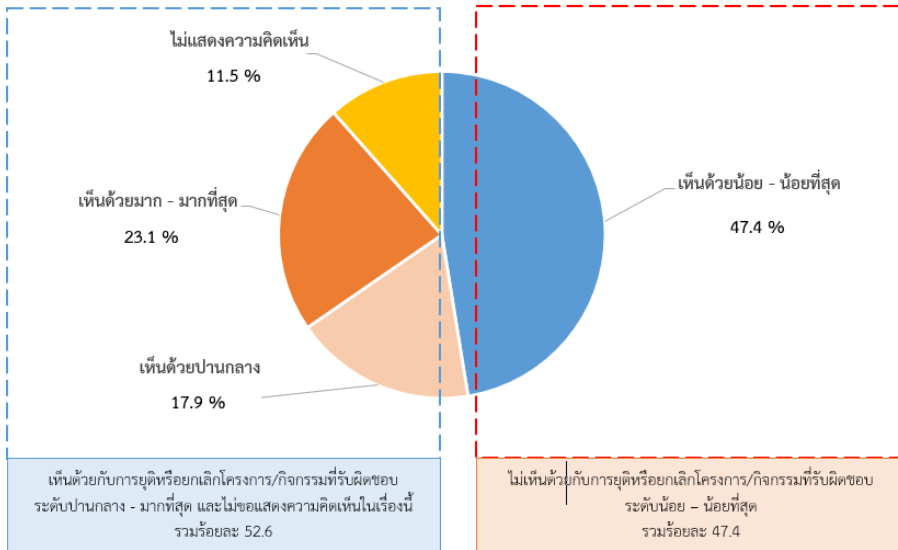
# สรุป



## วิเคราะห์สาเหตุสำคัญที่ทำให้ "สค. ยังคงทำงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ" (ทำงานเชิงกิจกรรม แต่ไม่สร้างผลลัพธ์เชิงนโยบาย)

- ระบบอุปถัมภ์และเส้นสายที่ยังคงเป็นปัญหาโครงสร้างที่ฝังลึกในระบบราชการไทย ส่งผลต่อการบิดเบือนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การคัดเลือก การวางอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่มักไม่เป็นไปตามหลักความสามารถจริง
- การปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการ มักเน้นเพียงการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ต่างมุ่งเน้นทำงานเพียงให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท่านั้น
- ผู้บริหาร สค. ส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการขับเคลื่อนงานขององค์กร เช่น หลักการพาเรโต (กฎ 80/20) การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และจิตวิทยาการศึกษาบุคคล ฯลฯ ที่สำคัญ การบริหารเน้นให้บุคลากรเชื่อฟัง “นาย” มากกว่าการใช้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กรโดยรวม

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรม ประเมินโดย ผู้บริหารและบุคลากร สค.



N = 78

ผู้บริหารและบุคลากร สค. เห็นด้วยกับการยุติหรือยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง - มากที่สุด รวมผู้ไม่แสดงความคิดเห็นในข้อนี้ ถึงร้อยละ 52.6 (41 ราย)

### ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

- **ควรพิจารณาใช้กฎพาเรโต (80:20)** ยกเลิกโครงการ ที่ตอบเฉพาะผลผลิต (Output) แต่ไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) และหันมาทุ่มเททรัพยากรให้โครงการสำคัญ ร้อยละ 20 ที่สร้างผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ได้จริงเท่านั้น
- **ควรขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายมากขึ้น และคิดออกแบบงานใหม่** โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักคิดเชิงกลยุทธ์ ภาครัฐ NGOs พมจ. อปท. ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน
- **กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน** ดังนี้
  1. ครอบคลุมไทยมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้
  2. ความรุนแรงในครอบครัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ
  3. ความเสมอภาคระหว่างเพศเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
  4. สตรีและครอบครัวกลุ่มเปราะบางเข้าถึงบริการรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

### กล่าวโดยสรุป

หาก สค. สามารถลดระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย และมีการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การคัดเลือก การวางอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักความสามารถจริง รวมถึงมีการนำแนวคิดทฤษฎีสากลที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร บริหารคน และบริหารงานแล้ว การขับเคลื่อนภารกิจของ สค. ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถทำงานตอบโจทย์ทั้งเชิงผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลสัมฤทธิ์ (Result) ในการปฏิบัติราชการได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์กร และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้จริงในอนาคต