



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว
สู่ความยั่งยืน

จัดทำโดย
นางสมพิศ ศรีคำแหง
รหัส 9720

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2566
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน

จัดทำโดย นางสมพิศ ศรีคำแหง
รหัส 9720

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

อาจารย์ระรินทิพย์ ศีโรรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์จุฬา สุขมานพ
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์บรรจงจิตต์ อังศ์สิงห์
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทบทวนและกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มุ่งสู่การเป็นต้นแบบการให้บริการอบรมและฝึกทักษะอาชีพทั้งภายในสถาบันและในชุมชน ที่พร้อมต่อสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต หรือ VUCA World ทั้งทางด้านโครงสร้างของประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย มิติสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ โรคระบาด นวัตกรรม เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ที่เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการดำเนินงานพัฒนากลุ่มเป้าหมายสตรีและบุคคลในครอบครัวที่ขาดโอกาสทางการศึกษา มีฐานะยากจน หรือประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องการพัฒนาทักษะและศักยภาพด้านอาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

การดำเนินงานพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ เน้นการมีส่วนร่วม ทั้งองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน งบประมาณ ทรัพยากร และอื่นๆ ตามความเหมาะสมของบริบทพื้นที่ ให้สามารถขับเคลื่อนงานมิติด้านสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีและกลุ่มเปราะบาง ความเข้มแข็งของครอบครัวและสังคมผู้สูงวัย และสังคมยุคดิจิทัลในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพหรือลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ศึกษาได้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพ และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ผ่านการอบรม เป็นแรงงานที่มีฝีมือ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
2. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไปทราบถึงบทบาทและพันธกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผ่านช่องทางและรูปแบบที่หลากหลาย และเน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น
3. กำหนดมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการที่ต้องการทักษะฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมอาชีพและถ่ายทอดทักษะที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการนั้น ๆ โดยใช้วิธีการจับคู่สถานประกอบการ เช่น การเปิดโอกาสให้สถานประกอบการร่วมออกแบบหลักสูตรและส่งวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่มาสอนร่วมกับครูฝึกอาชีพของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว
4. ส่งเสริมให้ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เป็นหน่วยงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างครบวงจร ทั้งในด้านส่งเสริมให้ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการธุรกิจ การหาแหล่งทุน การขยายตลาดในการจำหน่ายสินค้า และการส่งเสริมด้านเครือข่ายแก่กลุ่มอาชีพให้สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพของกลุ่ม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน” เป็นผลงานที่ผู้ศึกษาประสงค์จะเสนอความคิดเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว โดยประสานบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายสตรีที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ว่างาน หรือแรงงานนอกระบบ สตรีที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และประชาชนทั่วไปหรือบุคคลในครอบครัว เพื่อให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ซึ่งรายงานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำให้คำปรึกษา ทั้งหลักคิดและหลักในการทำงานจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ระรินทิพย์ ศิโรรัตน์ อาจารย์จุฬา สุขมานพ และอาจารย์บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์ ทำให้เนื้อหาของรายงานครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (นางจินตนา จันทร์บำรุง) ที่ให้โอกาสผู้ศึกษาเข้าอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่มีความสำคัญและท้าทายในอนาคต รวมถึงบุคลากรของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี ที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้ารับการอบรมทบทวนความรู้เดิม เพิ่มเติมความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะ และเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) รุ่นที่ 97 อย่างเต็มที่และคุ้มค่า ซึ่งจะนำไปสู่การนำความรู้ไปพัฒนาตน คน และงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้บริการอย่างยั่งยืน

สมพิศ ศรีคำแหง

30 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	5
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	8
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	10
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	10
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	17
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	25
3. แผนพัฒนาตนเอง	26
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	26
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	26
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	27
บรรณานุกรม	29
ภาคผนวก	30
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	37

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบัน ปีงบประมาณ 2559 - 2562	14
ตารางที่ 2	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในชุมชน ปีงบประมาณ 2559 - 2562	15
ตารางที่ 3	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบันและในชุมชน ปีงบประมาณ 2565	15
ตารางที่ 4	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพระบบ Onsite และระบบ Online ปีงบประมาณ 2565	16

สารบัญภาพ

แผนภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี 2566 – 2570 ของ สค.กับแผนระดับต่างๆ	3
แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร	5

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา “แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน”

2.1.1 ปัญหา ความท้าทาย หรือการพัฒนา

ท่ามกลางกระแสการพัฒนาและกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่มีความรุนแรงและรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาที่ก้าวกระโดด ชีวิตวิถีใหม่หลังการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมถึงคุณค่า ค่านิยม และปัญหาสังคมที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน คลุมเครือยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ (VUCA World) ตลอดจนปัญหาด้านเศรษฐกิจการค้า ภูมิโศกศาสตร์ และสังคมยุคดิจิทัลต่างส่งผลกระทบต่อการทำงานและการขับเคลื่อนการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเห็นได้จากสถานการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลให้จำนวนประชากรในประเทศเป็นจำนวนมากได้รับผลกระทบ เช่น คนตกงานจำนวนมาก เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถแบกรับภาระได้ไหว นักศึกษาจบใหม่ไม่สามารถหางาน ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ปิดกิจการเป็นจำนวนมาก หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับทักษะอาชีพผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เพื่อกลับสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นกำลังของประเทศ

2. สถานการณ์แนวโน้มด้านอาชีพหลังยุค COVID-19 ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์ไว้ว่าหลังสถานการณ์โควิดคลี่คลายผู้คนจะใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ได้ออกจากบ้าน ไปเรียน ทำงาน ท่องเที่ยวกันเหมือนเดิม ทว่าในด้านฝั่งตลาดแรงงานกลับมีคาดการณ์จากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ไว้ว่าแนวโน้มตลาดงานจะฟื้นตัวได้ช้า เนื่องจากเรื่องปัญหาสุขภาพของพนักงาน และระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ต้องการการฟื้นฟูถึงแม้ในภาพรวมอาจจะต้องใช้เวลาในการฟื้นตัวกันสักพัก แต่ก็มีบางสายอาชีพที่นอกจากจะไม่ต้องรอการฟื้นตัวแล้ว ยังเป็นมีแนวโน้มเป็นที่ต้องการของตลาดสูงขึ้น 1) นักการตลาดออนไลน์ระหว่างประเทศ (International Digital Marketing) งานขายและการตลาด 2) นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) 3) นักพัฒนาโปรแกรมและฝ่ายไอที (Developer & IT Support) เพราะเป็นผู้ที่ต้องพัฒนาโปรแกรมแอปพลิเคชัน หรือเว็บไซต์ 4) เจ้าของธุรกิจ (Entrepreneur) เป็นอาชีพที่ตอบโจทย์สำหรับคนยุคใหม่ ที่อยากมีกิจการเป็นของตัวเอง รักอิสระ และต้องการการเติบโตแบบไม่มีเพดานจำกัดในแง่รายได้ อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยแรงผลักดันสูงมาก เพราะผู้ที่เป็นเจ้าของธุรกิจจะต้องอยู่กับธุรกิจของตนเองตลอดแทบจะ 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง รักความท้าทาย และเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำธุรกิจ ในยุคดิจิทัลแบบปัจจุบันที่ต้องคอยอัปเดตเทรนด์ และปรับตัวตามพฤติกรรมผู้บริโภคให้ทัน ธุรกิจจึงจะอยู่รอดและเติบโตได้ในโลกที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ¹

¹ เทรนด์สายอาชีพดาวรุ่ง และทักษะมาแรงช่วง COVID - 19 . [อินเทอร์เน็ต] . [เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.truedigitalacademy.com/blog/rising-jobs-and-skills-trend-covid-19>

3. สถานการณ์ผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยในศตวรรษที่ 21 ที่มีอัตราการเกิดลดลง และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2565 ส่งผลให้ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.21 ของประชากรทั้งหมดซึ่งปัจจัยประชากรเป็นได้ทั้งข้อสนับสนุนและข้อจำกัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ อีกทั้งการลดลงของจำนวนประชากรวัยแรงงานสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเชิงนโยบายที่ต้องเร่งให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ทันต่อยุคดิจิทัล (Technology Disruption) และการปรับวิถีการดำรงชีวิต และที่สำคัญสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ระบุว่า ประชากรไทยก่อนวัยสูงอายุร้อยละ 30 ยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพในอนาคตโดยเฉพาะในมิติด้านสุขภาพ และความมั่นคงทางรายได้

4. สถานการณ์ด้านสตรี จากรายงานสถานการณ์สตรีไทยประจำปี 2565 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66.17 ล้านคน แบ่งเป็นผู้หญิง จำนวน 33,960,884 คน และผู้ชาย จำนวน 32,339,118 คน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย 1.6 ล้านคน สัดส่วนผู้หญิงที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 38.9 (ปี 2562) ในการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ผู้หญิงยังคงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยกว่าผู้ชาย โดยมีแรงงานผู้หญิงในระบบ จำนวน 17.63 ล้านคน ผู้ชาย จำนวน 20.94 ล้านคน ในระดับตัดสินใจสตรีเข้าไปมีบทบาทมากขึ้นแต่ยังคงอยู่ในอัตราที่ต่ำ ในด้านการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจวัยทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงานมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานชาย กว่าครึ่งมีความรู้และทักษะไม่สูงนัก การให้ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาอาชีพโดยเฉพาะแรงงานสตรีนอกระบบจะช่วยเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มพูนรายได้

5. สถานการณ์ด้านครอบครัว จากรายงานสถานการณ์ครอบครัวไทย ประจำปี 2564 พบว่า มีครัวเรือนทั่วประเทศ จำนวน 27,708,635 ครัวเรือน และจากการรายงานสถานการณ์ความเข้มแข็งของครอบครัว ประจำปี 2565 พบว่า แนวโน้มทิศทางโครงสร้างครอบครัวไทย ครอบครัวเดี่ยวมีสัดส่วนสูงสุด (83.65%) รองลงมา คือ ครอบครัวขยาย (13.15%) และครอบครัวลักษณะพิเศษมีสัดส่วนต่ำที่สุด (3.06 %) ซึ่งแนวโน้มครอบครัวลักษณะพิเศษ พบว่า ครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวมีสัดส่วนสูงสุด (35.42) รองลงมา คือ ครอบครัวที่ไม่มีบุตร (19.71%) ครอบครัวที่มีสมาชิกอายุต่ำกว่า 18 ปี ตั้งครรภ์/มีบุตร (15.99%) และครอบครัวผู้สูงอายุดูแลเด็กตามลำพัง (6.88%) ตามลำดับ จากรูปแบบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันรวมถึงทัศนคติต่อการดำรงชีวิตและการสร้างครอบครัว ส่งผลให้ครอบครัวไทยในอนาคตมีความท้าทายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสมรสที่มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่การหย่าร้างเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การตั้งครรถ์ไม่พร้อมที่ยังคงมีอยู่ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเป็นครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวตามมา นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของครอบครัวเปราะบาง ยากจน มีหนี้สิน โดยเฉพาะผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นประเด็นท้าทายที่จะต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาเสริมเกราะป้องกันให้ครอบครัวสามารถรับมือในภาวะวิกฤติที่อาจจะถาโถมเข้ามาในอนาคต

6. สถานการณ์กลุ่มเปราะบาง จากข้อมูลสถิติครัวเรือนเปราะบางของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP) พบว่า มีครัวเรือนเปราะบางจำนวนทั้งสิ้น 4,104,450 ครัวเรือน ในพื้นที่ 76 จังหวัดทั่วประเทศ (ข้อมูล ณ มกราคม 2564) และสำรวจพบครัวเรือนเปราะบางเพิ่มเติมในพื้นที่ 152,426 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 เมษายน 2565) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการครอบคลุมทุกมิติแบบองค์รวม จำนวน 711,113 ครัวเรือน

7. การเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) โดยการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (IMD) จากผลการสำรวจจาก 64 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 28 จาก 64 ประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นรูปแบบดิจิทัลมากขึ้น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มบริการภาครัฐที่สำคัญเป็นแอปพลิเคชัน เพื่อให้บริการได้สะดวก รวดเร็ว ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐที่หลากหลายได้ ในช่องทางเดียว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลจะก้าวกระโดดอย่างรวดเร็วแต่ก็ยังคงพบปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนา เช่น กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มเปราะบางยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี การบริการจัดการภายในของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลเท่าที่ควร ทำให้งานบริการต่าง ๆ ยังมีความซ้ำซ้อนและไม่ตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน อันเนื่องมาจากการถูกลดรายได้จากเงินเดือน ค่าจ้าง การถูกเลิกจ้าง การให้ออกจากงาน ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความรุนแรงของครอบครัวและครอบครัวเปราะบาง ทั้งในรูปแบบของครอบครัวยากจนและครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ประชากรไทยมีบุตรน้อยลง สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงในอนาคต การเข้าสู่ตลาดแรงงานของสตรีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการรักษาสมาคมของชีวิตครอบครัวและการทำงานของสตรี ในขณะที่จำนวนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีอัตราการลดลงเนื่องจากภาวะเจริญพันธุ์ต่ำ ประชากรไทยมีอายุยืนยาวขึ้น ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ส่งผลให้ครอบครัวไทยเป็นครอบครัวที่มีสมาชิกเป็นผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง การเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิต ทำให้ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา และรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย โดยมีเครือข่ายความรู้ออนไลน์เป็นตัวขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ความทันสมัยของความรู้จะมีระยะเวลาสั้นลง อาชีพที่มีอยู่ จึงเปลี่ยนไปทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ โดยเฉพาะอาชีพที่ใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพให้เหมาะกับเป้าหมายและรูปแบบการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญ (Talent) ในด้านต่างๆ มากขึ้น นอกจากนี้ ภาคธุรกิจและเอกชน

เริ่มนำเสนอคอร์สออนไลน์ที่ตนเองมีความถนัดและเชี่ยวชาญ เช่น ชุมชนสำหรับคนทำอาหาร คอร์สออนไลน์จากเพจถ่ายภาพ หลักสูตรออนไลน์จากสถาบันต่างๆ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านสตรี ครอบคลุมความเสมอภาคระหว่างเพศ และด้านพัฒนาทักษะอาชีพ ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (ศสค.) ทั้ง 8 แห่ง เป็นหน่วยงานสังกัดกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

1. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัววัดนาภา จังหวัดขอนแก่น
2. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษ
3. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี
4. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ 36 พรรษา จังหวัดชลบุรี
5. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว จังหวัดเชียงราย
6. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคเหนือ จังหวัดลำปาง
7. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
8. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคใต้ จังหวัดสงขลา

จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแบบการดำเนินงานและวางแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ และบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่สตรีและครอบครัวให้สามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

2.1.2 ปัญหาและแนวโน้มของปัญหา

ปัจจุบันศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ทั้ง 8 แห่ง ได้จัดบริการอบรมทักษะอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่มีความสนใจและต้องการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และได้มีการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การอบรมอาชีพภายในสถาบัน มีการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการ และสามารถสร้างอาชีพให้เกิดรายได้หลังจากฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ซึ่งมีหลักสูตรหลากหลายให้เลือกตามความสนใจ เช่น หลักสูตรการทำอาหารและเบเกอรี่ หลักสูตรการทำขนมไทยและเครื่องดื่ม หลักสูตรเสริมสวยสตรี หลักสูตรตัดผมชาย หลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า หลักสูตรนวดแผนไทย อบรมสมุนไพรและสปา หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และหลักสูตรการบริการโรงแรม เป็นต้น ซึ่งหลักสูตรต่างๆ มีทั้งการฝึกอาชีพระยะสั้น (ไม่เกิน 1 เดือน) และระยะปานกลาง (1 – 6 เดือน)

2. การอบรมอาชีพกลุ่มสตรีในชุมชน มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมอาชีพในเชิงรุก โดยการลงไปจัดกิจกรรมในพื้นที่ชุมชน มีกิจกรรมที่ขับเคลื่อนในพื้นที่จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว กิจกรรมสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ และกิจกรรมเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจแก่สตรี ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มหัตถกรรม กลุ่มทอผ้า กลุ่มอาหารและขนมพื้นเมือง กลุ่มงานฝีมือ/งานประดิษฐ์ กลุ่มการเกษตร เป็นต้น

3. การอบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Online) ซึ่งเป็นรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) เพื่อแก้ไขปัญหาจากการที่กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าอบรม Onsite ได้ โดยจัดทำเป็นวิดีโอเผยแพร่การเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ ผ่านช่องทาง Youtube : DWF Channel รวมทั้งถ่ายทอดการเรียนสดผ่านช่องทาง Google Meet Zoom Meeting และ Facebook Live

แต่จากข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบันของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่ง ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2562 พบว่า มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพจำนวน 22,830 คน สำเร็จการฝึกอบรมทักษะอาชีพ จำนวน 19,424 คน มีงานทำหลังสำเร็จการฝึกอบรมทักษะอาชีพ จำนวน 12,146 คน โดยหลักสูตรที่ได้รับความนิยม 5 อันดับแรก คือ 1. เสริมความงามบุรุษและสตรี 2. หัตถกรรม 3. การทำอาหาร 4. ธุรกิจและบริการ 5. การแพทย์แผนไทย แต่ในขณะเดียวกัน ยังพบว่าตลอดระยะเวลา 4 ปี มีจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพลดลงในทุกปี รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบัน ปีงบประมาณ 2559 - 2562

ที่	ปีงบประมาณ	เข้าฝึกอบรม (คน)	สำเร็จการฝึกฯ (คน)	มีงานทำ (คน)
1	2559	6,013	5,757	3,749
2	2560	5,979	5,349	4,385
3	2561	5,703	5,359	3,288
4	2562	5,135	2,959	724
รวมทั้งสิ้น (คน)		22,830	19,424	12,146

ที่มา : กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

การฝึกอบรมทักษะอาชีพสตรีในชุมชนตามเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่ง พบว่า มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพ จำนวน 29,251 คน จากการเข้าร่วมอบรมและฝึกทักษะอาชีพภายใต้บริบทของพื้นที่จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1.) กิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว 2.) กิจกรรมสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ 3.) กิจกรรมเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจให้แก่สตรี โดยหลักสูตรที่ได้รับความนิยม 5 อันดับแรก คือ 1. หัตถกรรม 2. งานฝีมือ/งานประดิษฐ์ 3. การเกษตร 4. การทำอาหาร 5. การแพทย์แผนไทย/เสริมความงามบุรุษและสตรี และเนื่องจากกลุ่มอาชีพในชุมชนที่เข้ารับการอบรมฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ และขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ และช่องทางการจัดจำหน่าย ซึ่งเริ่มเป็นกระแสทางสังคมและนโยบายของภาครัฐ

ตารางที่ 2 จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในชุมชน ปีงบประมาณ 2559 - 2562

กิจกรรม/จังหวัด	เชียงราย	ขอนแก่น	ชลบุรี	นนทบุรี	ลำปาง	ลำพูน	ศรีสะเกษ	สงขลา	รวม
สร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว	2,280	3,240	2,851	2,034	2,790	2,430	3,782	2,489	21,896
สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ	540	1,000	630	786	520	646	916	666	5,704
เสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ	200	200	201	200	210	215	225	200	1,651
รวมทั้งสิ้น (คน)	3,020	4,440	3,682	3,020	3,520	3,291	4,923	3,355	29,251

ที่มา : กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ทั้งนี้ ช่วงปี 2563 - 2565 ที่ผ่านมามีเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการถูกลดรายได้จากเงินเดือน หรือค่าจ้างจากการถูกเลิกจ้าง การให้ออกจากงาน ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ส่งผลให้มีครอบครัวยากจนและครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากรายงานผลการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวประจำปีงบประมาณ 2565 โดยกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบัน จากศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว 8 แห่ง จำนวน 17,605 คน สำเร็จการฝึกอบรมทักษะอาชีพ จำนวน 16,021 คน มีงานทำหลังสำเร็จการฝึกอบรมทักษะอาชีพ จำนวน 8,241 คน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในชุมชนจาก 3 กิจกรรมรวมจำนวน 6,102 คน แบ่งเป็น 1.) กิจกรรมสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว จำนวน 4,067 คน 2.) กิจกรรมสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ จำนวน 1,599 คน 3.) กิจกรรมเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจให้แก่สตรี จำนวน 436 คน

ตารางที่ 3 จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพในสถาบันและในชุมชน ปีงบประมาณ 2565

ที่	กิจกรรม	เข้าฝึกอบรม (คน)	สำเร็จการฝึกฯ (คน)	มีงานทำ (คน)
1	ฝึกอบรมทักษะในสถาบัน	17,605	16,021	8,241
2	ฝึกอบรมทักษะในชุมชน	6,102	6,102	6,102
รวมทั้งสิ้น (คน)		23,707	22,123	14,343

ที่มา : กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

นอกจากนี้ ยังมีการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นให้เป็นของขวัญปีใหม่สำหรับประชาชน ปีงบประมาณ 2565 ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ทันสมัยเป็นกระแสนิยม เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน และการจัดอบรมอาชีพเพิ่มเติมตามนโยบาย ผ่านทั้งระบบ Onsite และระบบ Online รวมจำนวนทั้งสิ้น 7,083 คน ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพระบบ Onsite และระบบ Online ปีงบประมาณ 2565

ที่	การฝึกอบรมทักษะอาชีพ	ช่องทางการอบรม		รวมทั้งสิ้น (คน)
		Onsite	Online	
1	ช่างตัดผม/ผู้เชี่ยวชาญด้านทรงผม	2,959	456	3,415
2	เชฟอาหารไทย	2,791	90	2,881
3	ช่างซ่อมกระเป๋าสปากระเป๋	142	44	186
4	เทียนหอม	402	19	421
5	บัทเลอร์	62	-	62
6	ดูแลผู้สูงอายุ Care Giver	88	-	88
7	แม่บ้านพลัส	30	-	30
รวมทั้งสิ้น (คน)		6,474	609	7,083

ที่มา : กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

2.1.3 ความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า

1. การฝึกอบรมอาชีพภายในสถาบัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัดในทุกปี เนื่องจากการเปิดหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นอยู่กับทักษะและความชำนาญของครูผู้สอนเป็นหลัก รวมทั้งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีหน่วยงานหลายแห่งเปิดให้การอบรมทักษะอาชีพผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทางเลือกที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการให้บริการของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เป็นการดำเนินงานที่ให้บริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพไม่เห็นคุณค่าของการให้บริการ ส่งผลให้ไม่มาเรียนตามระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งไม่สามารถติดต่อกลับผ่านช่องทางที่ระบุไว้ในใบสมัครได้ ทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานไม่ตรงตามจำนวนเป้าหมายหรือแผนปฏิบัติการที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพเพิ่มมากขึ้น

2. การฝึกอบรมอาชีพกลุ่มอาชีพสตรีในชุมชน พบว่า สมาชิกมีแนวโน้มเป็นผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น กลุ่มขาดเงินทุนประกอบอาชีพและทรัพยากรต่างๆ ขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ และจัดหาช่องทางการจัดจำหน่าย ขาดทักษะการบริหารจัดการกลุ่มทำให้เกิดความไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มและล่มสลาย

3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการถูกลดรายได้จากเงินเดือนหรือค่าจ้าง การถูกเลิกจ้าง การให้ออกจากงาน ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว เกิดครอบครัวยากจนและครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น

4. เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยเฉพาะเศรษฐกิจและสังคม การเรียนรู้ของผู้คน เสรีภาพในการแสดงออกที่ทุกคนควรต้องรู้เท่าทันและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกเพศทุกวัย ทุกพื้นที่ และทุกเวลา ทำให้ความรู้ที่หลากหลายทั่วโลกเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ง่ายดาย การพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมจากประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล โมเดลธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรมของคนที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง การดำเนินชีวิตของคนให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Digitalization) Big Data กลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงในตลาดสื่อออนไลน์ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อซื้อขาย และทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ เช่น อาชีพในธุรกิจ E-Commerce และค้าขายออนไลน์ นักสร้างคอนเทนต์ นักรีวิวนสินค้า Youtuber แอดมินเพจ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการทบทวน ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวสู่ความยั่งยืน โดยการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และเพิ่มศักยภาพรวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถในกระบวนการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ ที่มุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายมีอาชีพและรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ซึ่งศูนย์เรียนรู้การพัฒนาศรีและครอบครัวทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 หลักการ แนวคิด ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

การพัฒนาทักษะอาชีพของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาศรีและครอบครัว เป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมายสตรีที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ว่างานหรือเป็นแรงงานนอกระบบ สตรีที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจหรือสังคม และประชาชนทั่วไปหรือบุคคลในครอบครัว เพื่อให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531 : 2) ให้ความหมายการฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ รวมถึงทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงาน

สมคิด บางโม (2538 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนทร สุนันท์ชัย (2529: 121 - 122) อธิบายจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมอาชีพไว้ 3 ประการ คือ

1) การฝึกอาชีพเพื่อการจ้างงาน (Job Training หรือ Training for Employment)

มุ่งเน้นฝึกทักษะให้ประชาชน เพื่อสนองความต้องการแรงงานด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริการ เช่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างโลหะแผ่น และช่างเชื่อม เป็นต้น

2) การฝึกเพื่อประกอบอาชีพอิสระ (Training for Self-Employment) มุ่งเน้นการฝึกให้ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในชนบทมีงานทำภายในท้องถิ่น เป็นการ

ช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่ การฝึกอาชีพประเภทนี้ได้แก่ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก การทำดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

3) การฝึกอาชีพเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง (Training for Self-Improvement) ไม่มุ่งเน้นให้ผู้ผ่านการฝึกนำความรู้หรือทักษะไปใช้ประกอบอาชีพ แต่นำความรู้หรือทักษะไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าเบื้องต้น การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน การบำรุงรักษารถยนต์ เป็นต้น

อัจฉราภรณ์ ไคว้ชชาภรณ์ (2539: 39 - 43) กล่าวถึงการจัดการศึกษาออกโรงเรียนสายอาชีพเป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียนที่ขาดโอกาส เพื่อให้เห็นช่องทางประกอบอาชีพ คิดและแก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือรับจ้างในตลาดแรงงาน ตลอดจนปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน โดยจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคคลและชุมชน

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมวิชาชีพสามารถจัดได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร เวลา สถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ วิทยาการหรือผู้จัดฝึกอบรมควรจัดให้มีลักษณะยืดหยุ่นเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยยึดหลักการที่ต้องการพัฒนาคนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ ช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชนในพื้นที่

2. แนวคิดการพัฒนากลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของสมาชิกที่ประกอบอาชีพเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมด้านอาชีพ กิจกรรมผลิต และจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการดำเนินการของกลุ่มมีระเบียบข้อบังคับ

แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มได้อย่างยั่งยืนนั้น กลุ่มอาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องดังนี้ (สำนักสร้างเสริมเข้มแข็งชุมชน กรมพัฒนาชุมชน, 2560, น. 6 - 9)

1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกลุ่ม การมีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และสมาชิกมีความพึงพอใจ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มีกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของทุกคน มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย

2) ด้านการพัฒนาการผลิต ได้แก่ ปริมาณผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย คุณภาพผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย ความหลากหลายของผลผลิต การพัฒนาต่อยอดของผลผลิต

3) ด้านการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ได้แก่ การคัดวัตถุดิบที่มีคุณภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้วัตถุดิบธรรมชาติ การใช้ภูมิปัญญา วัฒนธรรม เป็นฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น การหมักโคลนผ้า การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาด มีการนำเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน การขอเครื่องหมายรับรองคุณภาพ เช่น มผช. อย. ฮาลาล เป็นต้น

4) ด้านการส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ เป็นการเปิดโอกาสในการสร้าง การรับรู้ และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ได้แก่ ณ ที่ทำการกลุ่ม ตลาดในชุมชน ร้านโอท็อป ร้านค้า ในโรงแรม ที่พัก แหล่งท่องเที่ยว ร้านจำหน่ายของฝาก จุดพักนักท่องเที่ยว งานแสดงสินค้าของหน่วยงาน ราชการ เช่น ที่ว่าการอำเภอ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม งานแสดงสินค้าภาคเอกชน การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ สิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ใบปลิว การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม ฯลฯ

5) ด้านการจัดสรรผลกำไร การจัดสวัสดิการ เช่น การจัดฌาปนกิจ ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา จัดทำประกันชีวิต ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ซื่อและซ่อมวัสดุอุปกรณ์การผลิต พัฒนา สาธารณประโยชน์ เช่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิก เช่น ศึกษาดูงาน ให้กู้ยืมเงิน ค่าตอบแทนคณะกรรมการ ให้สมาชิกยืมเงินเป็นทุนหมุนเวียน การปันผลให้สมาชิก

ปัจจัยความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ

การจัดตั้งและพัฒนา กลุ่มอาชีพให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ ดังนี้ (สำนักสร้างเสริมความเข้มแข็งชุมชน กรมพัฒนาชุมชน, 2560, น. 15)

1) ด้านผู้นำ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการจัดการธุรกิจ การกระจาย อำนาจของผู้นำ

2) ด้านสมาชิก ได้แก่ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม กิจกรรม การส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

3) ด้านวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ได้แก่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกลุ่มของสมาชิก ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์สอดคล้องกับสมาชิกกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป กลุ่มอาชีพจำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรู้และทักษะ สมาชิกต้องมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการกลุ่มที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงพัฒนาองค์ความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ต้องการของตลาด

3. แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหาการพัฒนา และการส่งเสริม ความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเอง ได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่ อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

นันทินี ทรัพย์ศิริ และคณะ (2550, น. 19) ได้ให้ความหมายคำว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม ซึ่งได้รับการช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการ พื้นฐานของความจำเป็นที่จะอยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียม เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ (2550, น. 6) ก็ได้กล่าวถึง โครงการเผยแพร่ความรู้ การ พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งให้ความหมายของ "สวัสดิการสังคม" ว่าเป็น การกินดี อยู่ดี มีสุข และมีสิทธิ ดังนั้น จุดหมายปลายทางของการจัดสวัสดิการ คือ การทำให้ทุกคนในสังคม ได้รับสิทธิพื้นฐานทางสังคมตามมาตรฐานสากล

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

ทั้งนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพที่ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ผู้เข้ารับการอบรมอาชีพจะได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย อาหาร 3 มื้อ การรักษาพยาบาลเบื้องต้นกรณีเจ็บป่วย สร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการจัดหางาน การให้ความช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ครอบครัวกรณีที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน การจัดหาทุนประกอบอาชีพ เป็นต้น

4. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ระวี ภาวิไล (2523 : 19) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมที่โปร่ง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถ สร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

นวลศิริ เปาโลहितย์ (2533 : 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540 : 12) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่า คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นที่เหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบกิจการดำรงชีพอย่างยุติธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี และสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ระหว่างการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (ศสค.) จะดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอาชีพ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดให้มีทีมสหวิชาชีพเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม ออกแบบโครงการ กิจกรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะอาชีพ เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการพัฒนาทักษะสื่อสารภาษาต่างประเทศในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

5. แนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social network) เครือข่ายทางสังคม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล (Individual) กลุ่ม (Group) และองค์กร (Organization) ที่ติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสารความร่วมมือการพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกประเภทเครือข่ายทางสังคมตามมิติ 4 มิติ คือ จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ 2) จำแนกตามกิจกรรม/ประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม 3) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายอาชีพ เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายสตรี เครือข่ายเด็กและเยาวชน และ 4) รูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทำให้เกิดเครือข่าย

ใน 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้ง แบ่งออกเป็น 1) เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน และ 2) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน และองค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม (Social Network Components) ประกอบด้วย 1) สมาชิก 2) จุดมุ่งหมาย 3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก 4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน และ 5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร (นฤมล นิราทร, 2543 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2561 : 9 - 10)

จากแนวคิดดังกล่าว ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ได้วางแผนการดำเนินงานด้วยการสร้างกลไกเครือข่าย การพัฒนาศักยภาพเครือข่าย การสร้างการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน การขับเคลื่อนงาน การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) การประสานงาน การสื่อสารองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านช่องทางต่างๆ โดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานว่าจะต้องมีการเพิ่มจำนวนเครือข่ายด้านการพัฒนาสตรี ครอบครั้วและความเสมอภาคระหว่างเพศ ในระดับชุมชน จังหวัด และภูมิภาค

6. ทักษะด้านดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และทักษะที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับเทคโนโลยียุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ทักษะ 1) Hard Skill ทักษะด้านความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน อาทิ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม ฯลฯ ต้องอัปเดตตัวเองอยู่เสมอให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการของตลาด 2) Soft Skill ทักษะด้านสังคมที่พัฒนามาจากการใช้ชีวิตและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสังคม การบริหารเวลา ความฉลาดทางอารมณ์การแก้ปัญหา การคิด วิเคราะห์การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ควรมั่นฝึกฝน และปรับปรุงเพื่อเตรียมพร้อมสิ่งใหม่ในอนาคต 3) Meta Skill ทักษะที่จำเป็นและควรมีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยให้เปิดรับความรู้ใหม่ ตั้งข้อสงสัย ต่อยอดสิ่งใหม่ ได้แก่ รู้จักและเข้าใจตัวเอง (Self-Awareness) สร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ แก้ปัญหายากๆ ชับซ้อนได้(Creativity) และการยืดหยุ่น ทางความคิด (Resilience)

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา การทบทวนหลักการ แนวคิด และการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ปัจจุบันหลักสูตรที่มีการจัดอบรมทักษะอาชีพในสถาบัน ยังคงตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ใช้ทักษะไม่ซับซ้อน ซึ่งเมื่อเรียนจบสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ได้ทันที และไม่ต้องใช้ต้นทุนในการประกอบอาชีพที่สูงมากนัก

แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในบางหลักสูตรทักษะอาชีพที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีมานาน การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรต่างๆ เป็นการกำหนดตามความถนัดของครูผู้สอน จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาเรียน จะเลือกฝึกทักษะอาชีพได้ตามที่หน่วยงานได้จัดหลักสูตรไว้ให้เท่านั้น อีกทั้งปัจจุบันมีหลายหน่วยงานเปิดให้บริการทักษะอาชีพฟรี และมีช่องทางการเรียนด้านอาชีพผ่านระบบออนไลน์ได้ด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งการดึงดูดให้มีการเข้ามาเรียนรู้ในสถาบันอาจต้องเพิ่มการเรียนหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) ให้มากขึ้น สร้างหลักสูตรให้ทันสมัย มีทั้งแบบเนื้อหาเฉพาะ เช่น สอนการสร้างเพจ สอนทำแบรนด์ การขายของออนไลน์

สำหรับกลุ่มอาชีพสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรมในชุมชนนั้นยังขาดทักษะที่จำเป็นทั้งทักษะด้านการบริหารจัดการกลุ่มและทักษะในการวางแผนดำเนินธุรกิจ เช่น ทักษะด้านการตลาด ทักษะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมทั้งทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีทั้งในกระบวนการผลิตและการทำการตลาด ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จในการทำธุรกิจในปัจจุบัน การขับเคลื่อนงานของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (ศสค.) ในกระบวนการพัฒนาทักษะให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ยังขาดการทำงานเรื่องกระบวนการกลุ่ม โดยส่วนมากเป็นการอบรมให้ความรู้ซึ่งการอบรมเพียงไม่กี่ครั้งนั้นไม่เพียงพอที่จะสร้างเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญให้แก่กลุ่มอาชีพสตรีให้มีทักษะด้านธุรกิจทั้งในด้านการบริหารจัดการกลุ่มและการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น ศูนย์เรี.จำเป็นต้องบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้กลุ่มอาชีพสตรีมีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีที่เกี่ยวข้องที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน โดยต้องร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาทักษะอาชีพอาจยังไม่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกทักษะอาชีพทั้งในสถาบันและในชุมชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน จึงเป็นความท้าทายให้ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (ศสค.) ต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาความรู้ ทักษะของครูฝึกอาชีพ รวมถึงการพิจารณาคัดเลือกหลักสูตรด้านอาชีพให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล อีกทั้งพัฒนากระบวนการสร้างอาชีพและรายได้ ภายหลังจากสำเร็จจากการอบรม ตลอดจนพัฒนากระบวนการฝึกอาชีพแก่กลุ่มอาชีพสตรีในชุมชนสู่การเป็นผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การขับเคลื่อนงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิต ของสตรีและครอบครัวอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

2.2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานโยบาย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(1) กำหนดนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพ และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ผ่านการอบรมอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม เป็นแรงงานที่มีฝีมือ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและมีประกาศนียบัตรจากสถาบันชั้นนำรองรับมาตรฐานแรงงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานประกอบการที่จะรับแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ

(2) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไปรู้ถึงบทบาทและพันธกิจของ ศค. ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และเน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เพื่อแก้ปัญหาให้กลุ่มเป้าหมายที่ขาดโอกาสและเข้าไม่ถึงโอกาสได้รับรู้ถึงแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพมากขึ้น โดยการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย

(3) กำหนดมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการที่ต้องการทักษะฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมอาชีพและถ่ายทอดทักษะที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการนั้นๆ โดยใช้วิธีการจับคู่สถานประกอบการ เช่น การเปิดโอกาสให้สถานประกอบการร่วมออกแบบหลักสูตรและ

ส่งวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่มาสอนร่วมกับครูฝึกอาชีพของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว พร้อมกับมีตำแหน่งว่างที่รองรับ ซึ่งจะทำได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ หรือจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจับคู่สถานประกอบการและฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานประเภทใด ต้องการสินค้าอะไร เป็นแหล่งฐานข้อมูลเรื่องช่องทางจำหน่าย ตลาดแรงงาน ความต้องการสินค้า เพื่อนำมาสนับสนุนให้กับผู้เข้ารับการอบรมของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ทั้ง 8 แห่ง

(4) ส่งเสริมให้ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เป็นหน่วยงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างครบวงจร ทั้งในด้านส่งเสริมให้ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการธุรกิจ การจัดหาแหล่งทุน การขยายตลาดในการจำหน่ายสินค้า และการส่งเสริมด้านเครือข่ายแก่กลุ่มอาชีพให้สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพของกลุ่ม

2. ข้อเสนอการพัฒนารูปแบบและกระบวนการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ดังนี้

(1) การส่งเสริมทักษะด้าน E-commerce ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการทักษะที่ตอบสนองยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เช่น หลักสูตรอาชีพนักออกแบบดิจิทัล (Digital Designer) หรืออาชีพกราฟิกดีไซน์ Graphic Designer ซึ่งเป็นหลักสูตรการอบรมและเพิ่มทักษะเกี่ยวกับออกแบบสื่อโฆษณา สื่อสร้างภาพลักษณ์ สื่อประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักการตลาด Digital Marketer อาชีพการขายออนไลน์ เป็นหลักสูตรการอบรมและเพิ่มทักษะการเป็นนักการตลาดและเทคโนโลยียุคใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้าน Social Media, Search Engine, E-mail Marketing โดยการเลือกใช้สื่อออนไลน์ที่เหมาะสมและสามารถทำการวางแผนการตลาดออนไลน์ หลักสูตรการออกแบบเว็บไซต์ หรือเว็บเพจ Website Designer เป็นหลักสูตรการอบรมและเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการออกแบบร้านค้าออนไลน์ในเว็บไซต์หรือเว็บเพจ และเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อต่อยอดช่องทางการตลาดให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น เช่น แพลตฟอร์มทวิตเตอร์ by พม.ให้ผู้ที่ฝึกอาชีพเรียนรู้การใช้งานแพลตฟอร์มต่าง ๆ และนำมาใช้ โดยช่องทางที่จำเป็นต่อการสร้างตลาดออนไลน์ มีหลายรูปแบบ เช่น การขายของออนไลน์ ถ่ายรูป ทำคลิป นำเสนอไลฟ์สด เผยแพร่คลิป ซึ่งสามารถนำเทคนิคการขายต่างๆ เหล่านี้มาออกแบบเป็นหลักสูตรเพื่อสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้

(2) พัฒนาระบบการฝึกทักษะกลุ่มอาชีพสตรีในชุมชน โดยปรับหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม กิจกรรม ให้ครอบคลุมทั้งในมิติการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ ด้านมาตรการช่วยเหลือและสนับสนุนของภาครัฐ มิติการค้าเงินธุรกิจ และมิติการบริหารจัดการกลุ่ม โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ เช่น การสร้างแบรนด์ของผลิตภัณฑ์ การขายสินค้าผ่านออนไลน์ พร้อมทั้งมีกระบวนการติดตามและประเมินผลกลุ่มอาชีพสตรีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มอาชีพสตรีที่ผ่านการอบรมสามารถอยู่รอด และสร้างรายได้ให้แก่สตรีอย่างแท้จริง ตลอดจนดำเนินการประเมินและจัดระดับศักยภาพกลุ่มอาชีพสตรีทุกกลุ่มที่ผ่านการอบรมจากศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสตรีให้ไปสู่การเป็นผู้ประกอบการ

(3) การพัฒนาศักยภาพการบริการของศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว

(3.1) การพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม โดยการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายเพื่อออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ เช่น กลุ่มแม่เลี้ยงเดี่ยว สตรีหม้าย ผู้ประสบปัญหาทางสังคม ผู้ที่แสดงออกที่แตกต่าง

จากเพศโดยกำเนิด ดังนั้น การจัดหลักสูตรการสอน ต้องวางแผนการทำงานในเชิงรุก โดยต้องเริ่มต้นด้วยการสอนการค้นหาตัวเอง Passion เป้าหมาย เพื่อเลือกการฝึกอาชีพได้ถูกต้อง ทั้งในกรณีที่จะฝึกอบรมเพื่อไปเป็นลูกจ้าง พนักงานบริษัท เป็นผู้ประกอบการ หรือเพื่อประกอบอาชีพอิสระ

(3.2) ให้มีระบบการติดตามประเมินผล และระบบการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้ฝึกอาชีพ เพื่อใช้ในการติดตามผลและเสริมพลังให้แก่กลุ่มเป้าหมายประกอบอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรได้ด้วย โดยอาจส่งเสริมให้มีการสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อติดตาม และให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายแบบครบวงจร

(3.3) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการฝึกอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและผู้บริโภค พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมอาชีพ

3. แผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนข้อเสนอตามนโยบาย

3.1 แผนการดำเนินงานระยะสั้น 3 – 6 เดือน ดำเนินการโดยศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ได้แก่ ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวเปิดอบรมทักษะอาชีพใหม่ ตามที่ได้มีการสำรวจความต้องการทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การส่งเสริมการปรับตัวพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะดิจิทัล (Skillsets) และปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการปรับปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การจัดกิจกรรมเปิดบ้าน Open House เพื่อแสดงผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมจัดเวทีเสวนาศิษย์เก่าผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาต่อยอดทักษะอาชีพ พร้อมมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรเพื่อเป็นกำลังใจต้นแบบ

3.2 แผนการดำเนินงานระยะ 1-2 ปี ดำเนินการโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้แก่ สนับสนุนการทบทวนพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การอบรมและฝึกทักษะอาชีพให้ทันสมัยเป็นมาตรฐานวิชาชีพในทุกหลักสูตรร่วมกับภาคีเครือข่าย ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการเป็นหุ้นส่วนช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพคน เพื่อยกระดับการพัฒนาสังคมสู่ความยั่งยืน การพัฒนาระบบบริหารแบบดิจิทัลในรูปแบบแพลตฟอร์ม พร้อมบูรณาการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรการให้บริการยุคดิจิทัล

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน

จากการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะอาชีพหรือการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมาย มีดังนี้

1. นโยบาย เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร จึงส่งผลกระทบต่อแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายที่มีความแตกต่างกัน ทำให้โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีและครอบครัวที่ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวได้รับมอบหมายให้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในเขตพื้นที่รับผิดชอบขาดความต่อเนื่อง อีกทั้ง ขาดการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ดังนั้น จึงต้องมีการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนทั้ง 3 ระดับ รวมถึงกำหนดแผนงาน/โครงการตามวงเงินงบประมาณที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อีกทั้ง ควรมีการติดตามประเมินผลและทบทวนแผน เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

2. บุคลากร บุคลากรบางรายขาดความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ใช้นวัตกรรมด้านดิจิทัล มาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงาน อีกทั้ง มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมถึงสถานการณ์ในภาวะวิกฤต ดังนั้น จึงต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้บริการ

3. เครือข่าย ขาดการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ดังนั้น จึงต้องประสานการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม จากส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและเสริมพลังตามบริบทที่แตกต่างหลากหลายของชุมชนและมิติพื้นที่ นอกจากนี้ ควรมีการเสนอแนะเชิงนโยบายจากระดับล่างสู่บน เพื่อประสานความร่วมมือหรือจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในระดับกรม กระทรวง หรือระดับนานาชาติในโอกาสต่อไป

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การขับเคลื่อนข้อเสนอ “แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวผู้ความยั่งยืน” บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ลักษณะผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบ Agile Leader คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าให้แก่ทุกภาคส่วน รวมทั้งประเทศชาติด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันสังคมได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบ Agile Leader จึงถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. มีทักษะดิจิทัล ผู้นำต้องมองเห็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยดิจิทัลข้อมูล ทั้งเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรม โดยสามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และทันต่อเหตุการณ์

3. มีทักษะในการเจรจาต่อรองและบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากการทำงานที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้นำจึงต้องสามารถบริหารจัดการความแตกต่างด้านความคิดและความต้องการของผู้คนได้มากขึ้น โดยต้องเปิดรับความแตกต่าง ซึ่งความสามารถในการบริหารความขัดแย้งนั้นต้องอาศัยการมีความคิดสร้างสรรค์มาก สามารถมองนอกกรอบและหาแนวทางใหม่ที่คนอื่นมองไม่ออกหรือคิดไม่ถึง

4. เป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planner) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ขององค์กร (Future Oriented) มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด และให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Oriented) มีการคิดวิเคราะห์อนาคตจากข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงการมองภาพรวม (Holistic) เพื่อสร้างการทำงานที่คล่องตัวให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้

5. มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ทั้งกับบุคลากรในองค์กรและภาคีเครือข่าย โดยสื่อสารได้อย่างตรงประเด็น แม่นยำ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะเป็นการชมเชย วิจัยเชิงสร้างสรรค์ การบอกเป้าหมายสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน และควรสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม สร้างพลังและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทุกคน สร้างแรงบันดาลใจ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันที่จะช่วยให้เกิดเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในเรื่องต่างๆ โดยการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

6. การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคม (Networking and Social Partnership) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ รวมทั้งภาคีเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันเนื่องจากภาครัฐมีข้อจำกัดในหลายด้าน ทั้งด้านงบประมาณ อัตรากำลัง จึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2565). การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2566). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2566)
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2566). รายงานประจำปี 2565
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2565). รายงานผลการดำเนินงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระยะ 3 ปี : โครงการจ้างจัดทำผลการดำเนินงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2565). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดนโยบายเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
- เทรนด์สายอาชีพดาวรุ่ง และทักษะมาแรงช่วง COVID – 19. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2566.จาก <https://www.truedigitalacademy.com/blog/rising-jobs-and-skills-trend-covid-19>
- ลักษณะ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2559. การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) (หน้า 37 , 42 - 44)

