



**โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้
(Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
(ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”**

ครั้งที่ 2/2567

วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567

หมวดที่ 2 ด้านการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟู

เรื่อง การจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม :

การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี

จัดทำโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา



โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

ครั้งที่ 2/2567

วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567 (ช่วงเช้า)

หมวดที่ 2 ด้านการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟู

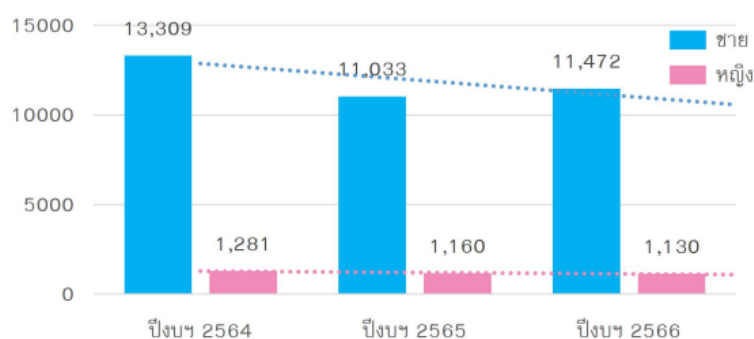
เรื่อง การจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม : การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี

❖ **ความเป็นมา**

ปัจจุบันสถานการณ์เด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศและเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมมีจำนวนลดลง จากสถิติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า มีจำนวนเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีลดลง คือ ในปี 2564 มีจำนวน 14,590 คดี และลดลงเหลือ 12,193 และ 12,602 คดี ในปี 2565 และ 2566 ตามลำดับ⁽¹⁾ ตามแผนภูมิที่ 1

เพศ	ปีงบประมาณ พ.ศ 2564	ปีงบประมาณ พ.ศ 2565	ปีงบประมาณ พ.ศ 2566
ชาย	13,309	11,033	11,472
หญิง	1,281	1,160	1,130
รวมทั้งหมด	14,590	12,193	12,602

**เด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ทั่วประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามเพศ**



รูปภาพที่ 1 แสดงจำนวนเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ทั่วประเทศ ระหว่างปี 2564 – 2566⁽¹⁾

ส่งผลให้จำนวนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในเขตควบคุมทั้งในสถานพินิจฯ และในศูนย์ฝึกและอบรมฯ มีจำนวนลดลง แต่กลับพบว่า อัตราการก่อเหตุความไม่สงบกลับมีจำนวนไม่ลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนเด็กและเยาวชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการรายงานเหตุทั้งสิ้น 45 ครั้ง เกิดขึ้นกับหน่วยงานระดับสถานพินิจฯ 16 ครั้ง และศูนย์ฝึกและอบรมฯ จำนวน 29 ครั้ง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เหตุหลบหนี 24 ครั้ง มีจำนวนเด็กและเยาวชนหลบหนีจำนวน 50 คน ในจำนวนนี้เป็นการหลบหนี ภายในสถานที่ควบคุม จำนวน 35 คน ภายนอกสถานที่ควบคุม จำนวน 15 คน ทั้งนี้ สามารถติดตามตัวกลับมาได้ภายใน 48 ชั่วโมง จำนวน 37 คน ภายหลัง 48 ชั่วโมง จำนวน 10 คน และยังอยู่ระหว่างการติดตามตัว จำนวน 3 คน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการหลบหนี พบว่า ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงาน คือ ขาดความระมัดระวังและประสาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่สอดส่องดูแลพฤติกรรมเด็กและเยาวชน ขาดการตรวจตราตรวจสอบความมั่นคงของอาคาร ไม่มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการหลบหนี เป็นต้น ด้านกายภาพ คือ มีจุดอ่อนและความเสี่ยงของอาคารสถานที่ที่ไม่มั่นคงแข็งแรง ขาดการประเมินความเสี่ยงให้มีความแข็งแรงเพียงพอ และด้านตัวเด็กและเยาวชน คือ เกิดจากความวิตกกังวลและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนระหว่างที่ถูกควบคุมตัว เช่น วิตกกังวลเรื่องคดี โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่รับตัวใหม่ ตลอดจนคิดถึงบ้าน คิดถึงครอบครัวและคนรัก อีกทั้งเด็กและเยาวชนบางรายมีพฤติกรรมเคยหลบหนีมาก่อน เป็นต้น

2. เหตุฉวยโอกาส/จลาจล จำนวน 7 ครั้ง ปลุกปั่นสร้างสถานการณ์จำนวน 1 ครั้ง

3. เหตุอื่นๆ เช่น ทำร้ายร่างกาย ทะเลาะวิวาท ทำร้ายเจ้าหน้าที่ และอื่นๆ รวมจำนวน 13 ครั้ง ในจำนวนทั้งหมดนี้มีเด็กและเยาวชนได้รับบาดเจ็บจำนวน 67 คน และเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บจำนวน 7 คน⁽²⁾

จะเห็นได้ว่า แม้ว่าจำนวนเด็กและเยาวชนจะลดลง แต่ปัญหาเรื่องความมั่นคงปลอดภัยและการบริหารจัดการภายในควบคุมยังคงมีอยู่ ประเด็นนี้จึงเป็นสิ่งที่ทุกสำนัก/กอง/กลุ่มต้องร่วมมือกันในการหาทางออก เพื่อลดจำนวนปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาทัศนคติและความต้องการของหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต่อการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยพบว่า ประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจและอยากให้มีการจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอันดับ 2 เพื่อนำประสบการณ์และความรู้จากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว ไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนเองให้ดีขึ้น

ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ จึงมีมติเห็นชอบให้จัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นหัวข้อ การจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม : การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี ซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมในโครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

โดย นางปรีดา วิสาโรจน์ รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ซึ่งเทคนิค/วิธีการต่างๆที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะได้มีการสรุปและเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้เข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

❖ ความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงยุติธรรม

โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้ “โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เป็นไปตามแผนพัฒนาองค์กร PMQA 4.0 หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ ของกระทรวงยุติธรรม ระยะ 3 ปี (2567-2569) โดยเป้าหมายสูงสุดของแผนพัฒนาองค์กรในหมวดนี้ คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดองค์การแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

❖ การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล

ใช้ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร (ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯ ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ) ทั้งในแง่ความสำเร็จและในแง่สิ่งที่วิกฤตหรือล้มเหลว เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรคนอื่นๆ (Tacit to Tacit Knowledge)

โดยความรู้ วิธีการ เทคนิคและประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะถูกนำไปผลิตเป็นสื่อในรูปแบบที่เหมาะสม จัดเก็บในคลังการจัดการความรู้ และมีช่องทางให้บุคลากรคนอื่นๆสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อศึกษา/ทบทวนย้อนหลังได้ (Tacit to Explicit Knowledge)

2. แหล่งที่มาของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย ครั้งที่ 2/2567 หมวดที่ 2 ด้านการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟู มีผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นางสาวจิตติมา กระสานต์กุล

ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5

2. นางลักษณเลิศ นันทิพานิชย์

ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านอุเบกขา

3. นางสาวสุทิดา ศาสตร์เณร

ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา

4. นางยุพิน องอาจ

ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลา

5. ว่าที่ร้อยตรี สงกรานต์ ชูสาย

ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครราชสีมา

3. เครื่องมือหรือวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

3.1 สนทนาสนทนา (Dialogue)

สนทนาสนทนา (Dialogue) มาจากคำว่า “Bohmian dialogue” เป็นการพูดคุยสนทนาโดยใช้กระบวนการซึ่งนำเสนอโดย เดวิด โบห์ม (David Bohm) โดยผู้ร่วมสนทนาทุกคนมีส่วนร่วม ทุกคนตั้งใจฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ตำหนิหรือตัดสินผู้อื่น ในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และสามารถแสดงออกโดยการออกเสียงแสดงความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากภายในใจของเรา โดยไม่ตำหนิหรือทำลายความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งกระบวนการสนทนาสนทนา (Dialogue) นี้ มีเพื่อให้ทุกคนที่อยู่ในวงสนทนาได้ร่วมกันระดมความคิดอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อค้นหาวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆหรือหนทางในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังช่วยแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สนทนาสนทนา (Dialogue) เป็นการสื่อสารที่ไหลเลื่อนเคลื่อนที่ ถ่ายเทไปมาหากันได้ตลอด โดยปราศจากสิ่งกีดขวาง ดังนั้น การสนทนาในลักษณะเช่นนี้ จึงเป็นการสนทนาอย่างเสมอภาค ไม่มีคนที่สูงกว่าหรือต่ำกว่า เป็นการร่วมกันฟังร่วมกันคิดในระนาบเดียวกัน ฟังโดยไม่ได้ตัดสินใดๆทั้งสิ้น ไม่ได้หวังว่าจะแพ้หรือชนะ ซึ่งจะทำให้เกิดความคับข้องใจได้ และการสนทนานี้อาจมีสิ่งให้ผู้ฟังได้ตกผลึกจากกิจกรรมและสามารถนำไปแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานหรือบางสิ่งบางอย่างที่ดีขึ้นได้⁽³⁾

3.2 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) คือ กลุ่มของคนที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวหรือมีความสนใจในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ผ่านการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ที่เรียกว่า การบอกเล่าเรื่องราว (Story telling) เพื่อที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะสามารถปฏิบัติหรือทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือนำไปจัดการกับปัญหาอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะ สร้างความรู้ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มนั้นๆ โดยเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) หรือมีจุดวิกฤตล้มเหลว (Worst case) ชุมชนนักปฏิบัติได้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทุกวันนี้ หลายองค์กร/กลุ่มทำงาน/ทีมงานและแม้แต่ตัวบุคคลเอง ต้องทำงานร่วมกันในแนวทางใหม่ ความร่วมมือข้ามองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นรูปแบบใหม่สำหรับการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรด้วย⁽⁴⁾

ชุมชนนักปฏิบัติ เกิดขึ้นโดย ดร. Etienne Wenger และทีมงาน เป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกกลุ่มแรก ที่สร้างแนวคิดนี้ขึ้นมาผ่านการศึกษา/การฝึกหัดงาน พวกเขาพบว่า สังคมของการฝึกงานมีความซับซ้อนมากและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้ตั้งชื่อว่า “ชุมชนนักปฏิบัติ” ชุมชนนักปฏิบัติจึงกลายเป็น ศูนย์กลางของการจัดการความรู้ หลังจากหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ ที่ชื่อว่า Communities of Practice - Learning, Meaning, and Identity ได้พิมพ์เผยแพร่ในปี ค.ศ. 1998 ตั้งแต่นั้นมา ชุมชนนักปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญในบริบทของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และเป็น เครื่องมือในการทลายอุปสรรคทำให้ความรู้ไหลข้ามองค์กร เกิดการขยายวงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชน นักปฏิบัติจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงคน คนซึ่งอาจจะไม่เคยมีโอกาสนักสนทนากันเลย กิจกรรมนี้จึงเสมือนสื่อกลางเชื่อมให้คนได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ได้รับฟัง ได้สื่อสาร ได้แลกเปลี่ยน ได้เรียนรู้เรื่องราว และประสบการณ์ของแต่ละคนหรือหน่วยงาน ทำให้เกิดการสนทนาระหว่างผู้คนมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงาน ดียิ่งขึ้น⁽⁵⁾

ชุมชนนักปฏิบัติมีองค์ประกอบ⁽⁶⁾ ดังนี้

1. หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กำหนดขึ้นจากคนในกลุ่มที่สนใจในเรื่องเดียวกัน หัวข้อ ความรู้จึงไม่ได้จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญจากคนนอกกลุ่มหรือชุมชน เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าในการที่จะนำผู้ที่ ศักยภาพหรือมีประสบการณ์ในกลุ่มนั้น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม
2. ชุมชน (Community) ในการรวมกันเป็นกลุ่มภายใต้ความสนใจหัวข้อเดียวกัน สมาชิกในกลุ่ม จะต้องมีความสัมพันธ์กันในการร่วมกิจกรรมและอภิปราย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร/ซักถาม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชุมชนนักปฏิบัติมาก
3. แนวปฏิบัติ (Practice) สมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ ล้วนแต่เป็นนักปฏิบัติ จึงต้องการพัฒนา การทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การจดบันทึกประเด็นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไว้ ทั้งจากประสบการณ์ การเล่าเรื่อง เครื่องมือต่างๆ เทคนิค วิธีการแก้ปัญหา การสังเคราะห์ จึงเป็นสิ่งสำคัญและเมื่อจดบันทึกแล้วต้อง ถ่ายทอดไปยังชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำ ทบทวนซ้ำ แสร์/บอกต่อในความรู้ต่างๆให้หมุนเวียนต่อไป

3.3 วิธีการจัดกิจกรรม

ใช้วิธีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Hybrid ณ ห้องประชุม 6-04 ชั้น 6 อาคารกระทรวง ยุติธรรม และผ่านระบบจอภาพทางไกล (Video Conference in WebEx Online)

- มีผู้ดำเนินรายการ 1 ท่าน ได้แก่

นายเอกนรินทร์ ศรีอินทร์

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

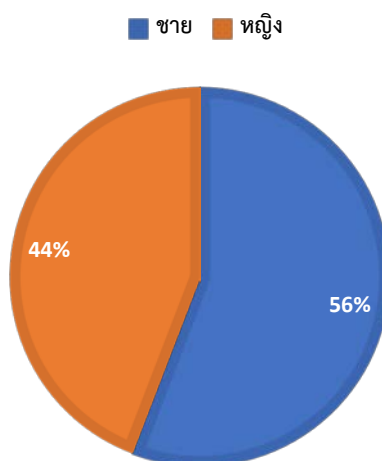
- คณะทำงาน ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินรายการ (Host/Co-host), จัดการระบบสารสนเทศ, จัดสรุปบันทึกสาระที่ได้จากการทำกิจกรรมและถอดบทเรียน ประกอบด้วย

1. นางสาวดารณี เกิดพิพัฒน์
พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ
สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. นางสาวรจนาภา เพ็ญปฐม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันวิจัยและพัฒนา
3. นางสาวศรุดา ทิพย์แสง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. นายธนกร สุขผล
นักจิตวิทยา
สถาบันวิจัยและพัฒนา
5. นายอดุลย์ ยูโษะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สถาบันวิจัยและพัฒนา
6. นางสาวจิรวินันท์ ศรีแก้ววรรณ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สถาบันวิจัยและพัฒนา

สรุปผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจ
 โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร: ขยายกลุ่มเป้าหมาย
 ครั้งที่ 2/2567
 วันอังคารที่ 15 สิงหาคม 2567 (ช่วงเช้า)
 หมวดที่ 2 ด้านการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟู
 เรื่อง การจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม : การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี

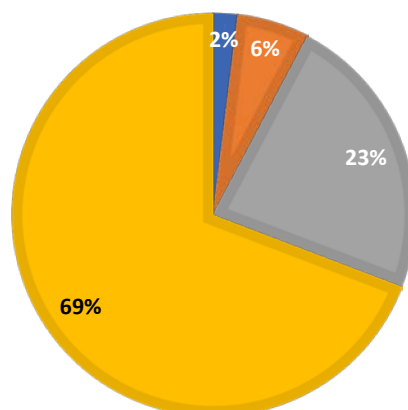
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n = 52)

แผนภูมิที่ 1 แสดงร้อยละของเพศ

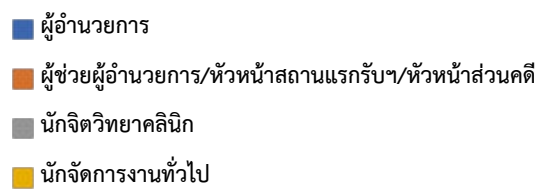


แผนภูมิที่ 2 แสดงร้อยละของอายุ

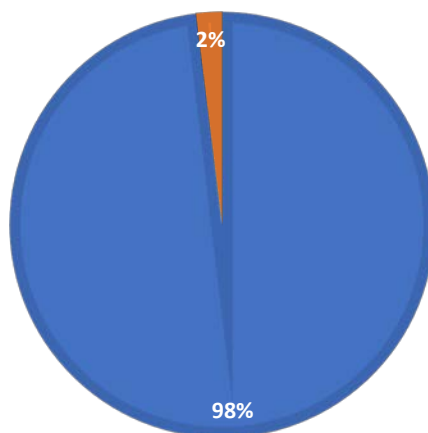
■ ต่ำกว่า 30 ปี ■ 41 - 45 ปี ■ 46 - 50 ปี ■ 51 ปี ขึ้นไป



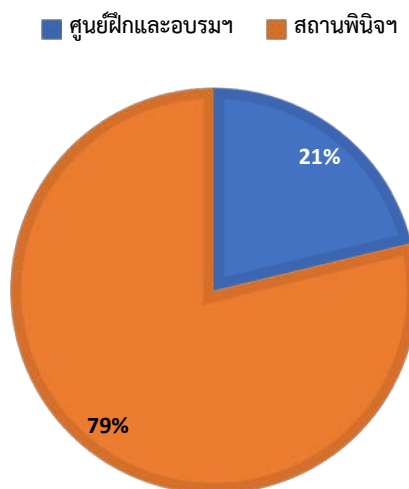
แผนภูมิที่ 3 แสดงร้อยละของตำแหน่ง



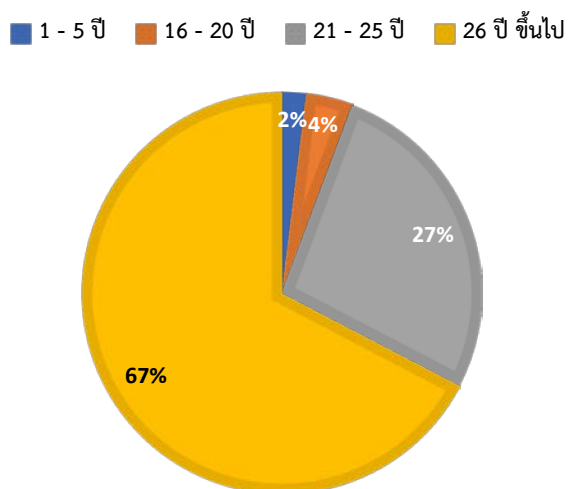
แผนภูมิที่ 4 แสดงร้อยละของประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม



แผนภูมิที่ 5 แสดงร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม



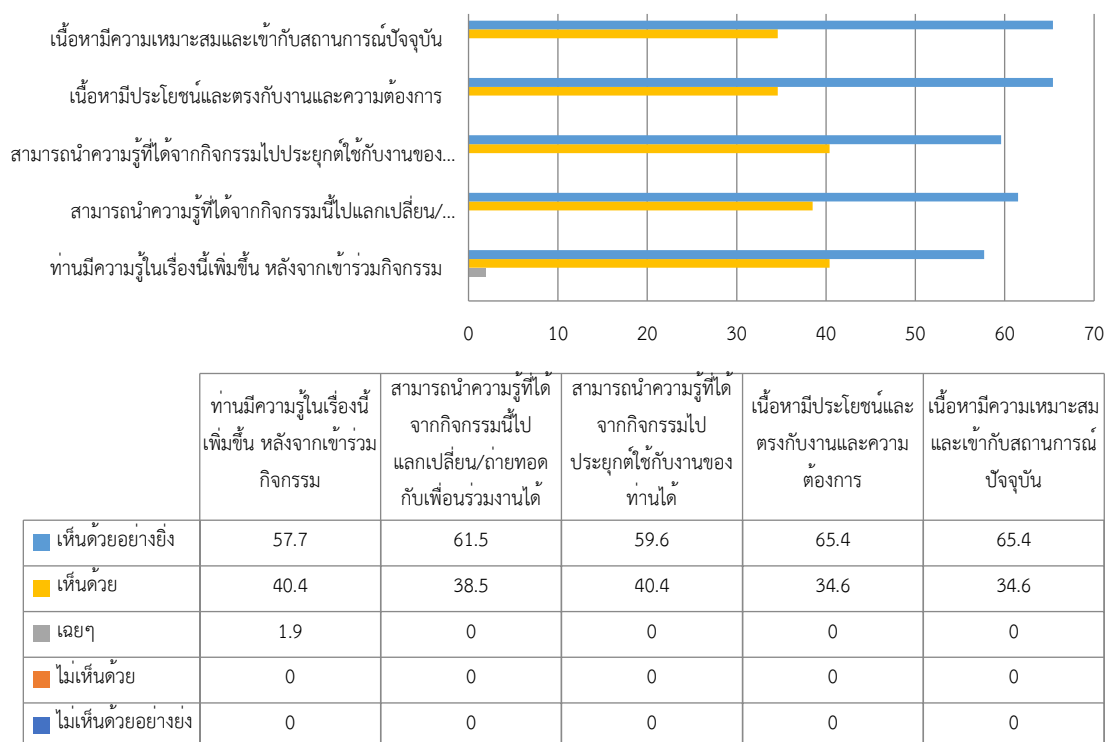
แผนภูมิที่ 6 แสดงร้อยละของอายุการปฏิบัติงานในสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม



ส่วนที่ 2 ทศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม (n = 52)

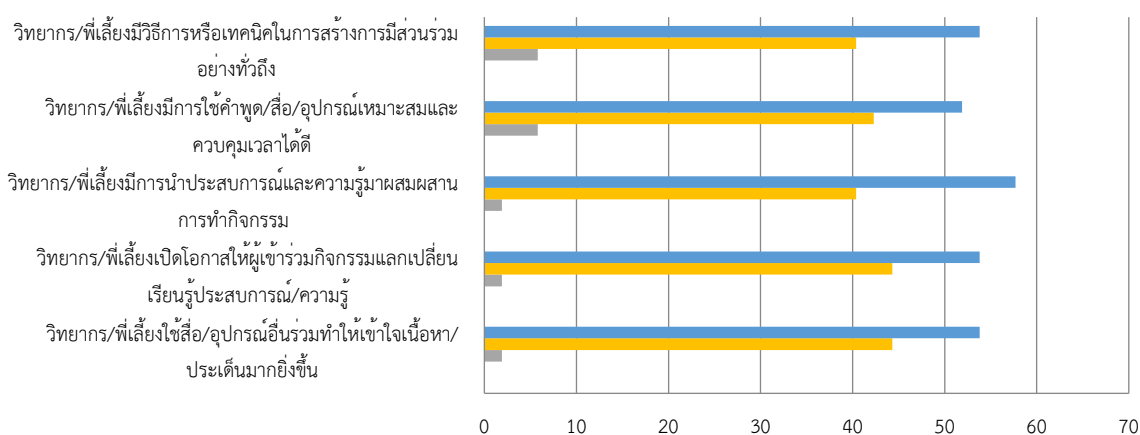
ด้านประเด็นเนื้อหา พบว่า ในภาพรวมมีทศนคติอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.61 S.D. = 0.49) ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าประเด็นเนื้อหามีความเหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 65.4 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 34.6 เมื่อถามว่าประเด็นเนื้อหา มีประโยชน์และตรงกับงานและความต้องการหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าประเด็นเนื้อหา มีประโยชน์และตรงกับงานและความต้องการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 65.4 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 34.6 ส่วนคำถามท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับงานของท่านได้หรือไม่ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 59.6 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 40.4 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมนี้ไปแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงานได้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมนี้ไปแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 61.5 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 38.5 ส่วนในข้อสุดท้ายถามว่า ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้น หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้น หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 57.7 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยร้อยละ 40.4 ตามลำดับรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 ทศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านประเด็นเนื้อหา



ด้านวิทยาการ/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการ พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.50 S.D. = 0.31) ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เห็นว่าวิทยาการ/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการมีวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 40.4 เมื่อถามว่าวิทยาการ/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการมีการใช้คำพูด/สื่อ/อุปกรณ์เหมาะสมและควบคุมเวลาได้ดี พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 51.9 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 42.3 ส่วนในคำถามวิทยาการ/พี่เลี้ยงมีการนำประสบการณ์และความรู้มาผสมผสานในการทำกิจกรรมหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 57.7 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 40.4 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าวิทยาการ/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์/ความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 44.3 ส่วนในข้อสุดท้ายถามว่า วิทยาการ/พี่เลี้ยงใช้สื่อ/อุปกรณ์อื่นร่วมทำให้เข้าใจเนื้อหา/ประเด็นมากยิ่งขึ้นหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.8 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 44.3 ตามลำดับ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 8

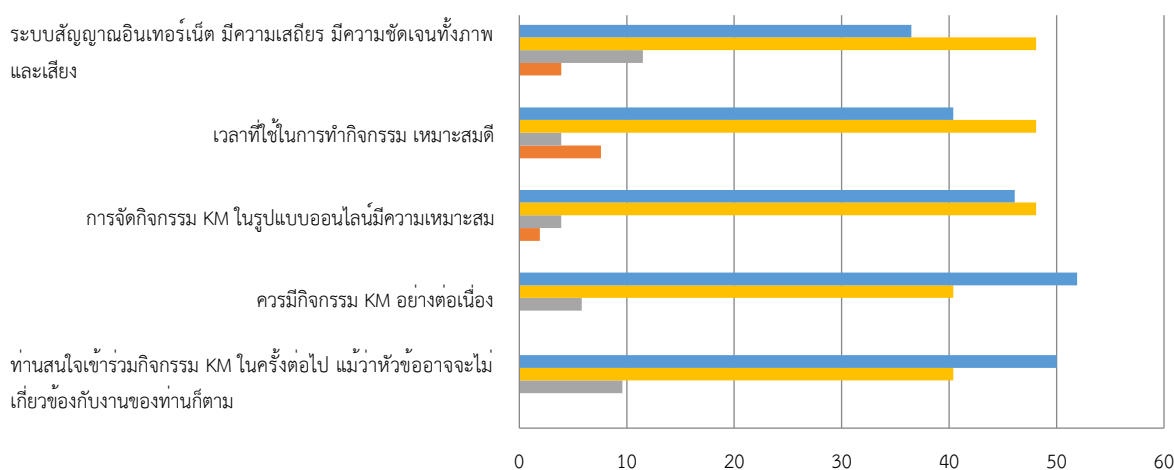
แผนภูมิที่ 8 ทัศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านวิทยาการ/พี่เลี้ยง/ผู้ดำเนินรายการ



	วิทยาการ/พี่เลี้ยงใช้สื่อ/อุปกรณ์อื่นร่วมทำให้เข้าใจเนื้อหา/ประเด็นมากยิ่งขึ้น	วิทยาการ/พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์/ความรู้	วิทยาการ/พี่เลี้ยงมีการนำประสบการณ์และความรู้มาผสมผสานในการทำกิจกรรม	วิทยาการ/พี่เลี้ยงมีการใช้คำพูด/สื่อ/อุปกรณ์เหมาะสมและควบคุมเวลาได้ดี	วิทยาการ/พี่เลี้ยงมีวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
■ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.8	53.8	57.7	51.9	53.8
■ เห็นด้วย	44.3	44.3	40.4	42.3	40.4
■ เฉยๆ	1.9	1.9	1.9	5.8	5.8
■ ไม่เห็นด้วย	0	0	0	0	0
■ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	0	0	0

ด้านประสิทธิภาพการจัดกิจกรรม พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.59) สำหรับคำถามว่าระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความเสถียร มีความชัดเจนทั้งภาพและเสียง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 48.1 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 36.5 เมื่อถามต่อว่าเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม เหมาะสมหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 48.1 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 40.4 ส่วนในคำถามการจัดกิจกรรม KM ในรูปแบบออนไลน์มีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 48.1 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 46.1 นอกจากนี้ เมื่อถามว่าควรมีกิจกรรม KM อย่างต่อเนื่องหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 51.9 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 42.3 และเมื่อถามว่าท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรม KM ในครั้งต่อไป แม้ว่าหัวข้ออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านก็ตาม พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 50.0 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 40.4 ตามลำดับรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 9 ทัศนคติและความพึงพอใจต่อกิจกรรม ด้านประสิทธิภาพการจัดกิจกรรม



	ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรม KM ในครั้งต่อไป แม้ว่าหัวข้ออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านก็ตาม	ควรมีกิจกรรม KM อย่างต่อเนื่อง	การจัดกิจกรรม KM ในรูปแบบออนไลน์มีความเหมาะสม	เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม เหมาะสม	ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความเสถียร มีความชัดเจนทั้งภาพและเสียง
■ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	50	51.9	46.1	40.4	36.5
■ เห็นด้วย	40.4	40.4	48.1	48.1	48.1
■ เฉยๆ	9.6	5.8	3.9	3.9	11.5
■ ไม่เห็นด้วย	0	0	1.9	7.6	3.9
■ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0	0	0	0

ส่วนที่ 3 ความเห็นและข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ แสดงทัศนคติได้ตามอัธยาศัย ซึ่งจากการแสดงทัศนคติและการแสดงความคิดเห็น ดังนี้

1. ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ พบว่า

1.1 วิทยากรเก่งมากถ่ายทอดได้เหมือนอยู่ในสถานการณ์จริงๆ/การจัดกิจกรรมโดยนำประสบการณ์ที่เจอมาถ่ายทอดแบบนี้ ทำให้ช่วยวางแผนได้ล่วงหน้า (3 ราย)

1.2 รหัสเข้าห้องประชุมผิดพลาด จึงเข้าห้องประชุมช้าทำให้เข้าห้องประชุมไม่ทันเนื้อหาช่วงต้น (1 ราย)

1.3 เวทีเสวนาใช้เวลานานเสนอมากเกินไป ควรกำหนดขอบเขตการเสวนาให้พอดีกับเวลา และเนื้อหาที่ต้องการจะให้เกิดการเรียนรู้ (1 ราย)

2. ความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อในการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป

2.1 การบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ/ข้อควรรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่าย และการตรวจทาน เงินโครงการ งบลงทุน งบดำเนินงาน (3 ราย)

2.2 การบำบัดทางจิตเวช (2 ราย)

2.3 การเจรจาต่อรองในคดีอาญาที่มีโทษต่ำกว่า 5 ปี เพื่อนำเข้าสู่มาตรา 86 (2 ราย)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

3.1 ควรมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มด้วย อยากให้เป็นการเรียนรู้ในส่วนของพนักงานพินิจ และพ่อบ้าน/แม่บ้าน หรือควรจัดทำลักษณะนี้กับทุกๆตำแหน่งงาน หรือควรจัดให้บุคลากรส่วนอื่นๆด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน หรือจัดอย่างต่อเนื่องให้ครบทุกกลุ่มงานและไม่แยกกลุ่มจะได้เรียนรู้เพื่อส่งต่อร่วมถึงการให้บริการผู้ที่ติดต่อได้ทันที (6 ราย)

3.2 อยากให้จัดแบบพบตัว/Onsite จะดีมาก ๆ จะเหมาะสมมากเพราะจะแลกเปลี่ยนมีส่วนร่วมได้มากกว่านี้ (5 ราย)

3.3 ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่นนี้บ่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง (5 ราย)

บรรณานุกรม

1. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2566). รายงานสถิติคดีประจำปี 2566. (Online)
<https://www.djop.go.th/navigations/รายงานสถิติคดีประจำปี> เข้าถึงข้อมูลวันที่ 7 กันยายน 2567.
2. กลุ่มพัฒนาระบบงานมาตรการความมั่นคงปลอดภัย, กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน.
 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการหลบหนี. เอกสารประกอบการบรรยายในโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างดุลยภาพในองค์กร” มปป. มปป.
3. วิรัช พัฒนารณ. (2554.) **แรงบันดาลใจ จาก สุนทรียสนทนา**. พิมพ์ครั้งที่ 1
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่พิมพ์นิยม.
4. จิระประภา อัครบวร, จารุวรรณ ยอดระฆัง และอนุชาติ เจริญวงศ์มิตร. (2552). **การจัดการความรู้**.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
5. Young Ronald. (2010). **Knowledge Management Tools and Techniques Manual**.
 Tokyo, Japan: Asian Productivity Organization.
6. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2557). **ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice – CoP)** (Online). https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/community-of-practice/ เข้าถึงข้อมูลวันที่ 29 สิงหาคม 2567

เทคนิค/วิธีการที่ได้จากผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Best Practice)

หมวดที่ 2 ด้านการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟู

เรื่อง การจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม : การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี

1. ผู้อำนวยการฯ ต้องจัดระบบงานให้ดี ต้องมี “แผนงานที่เป็นระบบ” ถ้าทำระบบงานให้ดี คน (บุคลากร) จะปรับตัวให้เข้าระบบงานเอง และจะส่งผลให้ระบบงานแข็งแรงขึ้น
2. ผู้อำนวยการฯ ต้องเป็นขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ หมายถึง เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้อำนวยการฯ ต้องเข้าไปสั่งการ กำกับ ติดตาม ควบคุมร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ไม่ทิ้งให้เจ้าหน้าที่เผชิญปัญหาเพียงลำพัง และต้องชื่นชม/ให้กำลังใจเจ้าหน้าที่เมื่อทำดีให้กับหน่วยงาน (เรื่องง่ายๆ แต่ห้ามละเลยโดยเด็ดขาด)
3. ผู้อำนวยการฯ ต้องเปิดใจ/มีแนวคิดร่วมสมัยในการให้เด็กและเยาวชนร่วมวางแผนหรือร่วมออกแบบกิจกรรมบางอย่าง เช่น ให้เด็กและเยาวชนร่วมคิด/ออกแบบกิจกรรมต้อนรับเพื่อนเยาวชนที่เพิ่งส่งตัวมา
4. ผู้อำนวยการฯ เป็นตัวแปรสำคัญและต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (Key man) ในการทำองค์กรให้น่าอยู่ ไม่สร้างพฤติกรรมเชิงลบ เช่น พูดเหน็บแนม แบ่งฝักแบ่งฝ่าย และต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ตลอดจนเด็กและเยาวชน
5. เพื่อทบทวนการทำงานของหน่วยงาน ผู้อำนวยการฯ ต้องรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดใจ โดยอาจทำแบบสำรวจความต้องการและความพึงพอใจให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้ตอบ เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณา/ทบทวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
6. ผู้อำนวยการฯ ต้องเน้นย้ำ กำชับ ให้ความสำคัญ เรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ของเด็กและเยาวชนกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ต้องปฏิบัติกับเด็กและเยาวชนตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงกำกับ ติดตาม การตรวจค้นแบบสุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการป้องปรามปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในเขตควบคุม
7. ผู้อำนวยการฯ ต้องหมั่นเดินตรวจตราเข้าไปในเขตควบคุมให้บ่อยๆ พูดคุย/สร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ พบปะพูดคุยกับเด็กและเยาวชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และเข้าไปเห็นปัญหาอุปสรรคด้วยตนเอง และเป็นการสร้างระบบการทำงานเชิงสัญลักษณ์ให้บุคลากร ตลอดจนเด็กและเยาวชนได้เห็นด้วย
8. ผู้อำนวยการฯ ต้องสร้างระบบการสื่อสารที่ดีให้เกิดในองค์กร โดยเฉพาะการส่งต่อข้อมูลที่สำคัญภายในสถานควบคุม เช่น การเจ็บป่วยของเยาวชนรับใหม่ เหตุการณ์รวมตัวของเยาวชนที่อาจนำไปสู่การจลาจล ปัญหาด้านโครงการสร้างที่เจ้าหน้าที่พบเห็น เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหา ที่สำคัญคือเจ้าหน้าที่ทุกคนทุกระดับ ต้องสื่อสารกับเด็กและเยาวชนให้ถูกต้องและเหมือนกัน เพื่อป้องกันปัญหาการสื่อสารคลาดเคลื่อน
9. ผู้อำนวยการฯ ต้องเน้นย้ำ กำชับ ติดตาม เรื่องการรณรงค์ไม่ใช้ความรุนแรงในเขตควบคุมทุกกรณี ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงคำพูดด้วย เพื่อสร้างความอุ่นใจ และความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เด็กและเยาวชน

Do & Don't Tips

1. การถ่ายรูปลูกเด็กและเยาวชนทุกรายก่อนไปร่วมกิจกรรมหรือลาเยี่ยมบ้านนอกสถานที่ควบคุม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เช่น หลบหนี สูญหาย/ขาดการติดต่อ เป็นต้น
2. ให้อุบลากรตลอดจนเด็กและเยาวชนร่วมออกแบบการจัดกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์/กระชับมิตรในเด็กและเยาวชนเป็นประจำต่อเนื่อง เช่น คิดคำพูด/ประโยคกล่าวต้อนรับเด็กและเยาวชนต่างด้าว/ต่างชาติรับใหม่ตลอดจนกิจกรรมเล็กๆน้อยๆเพื่อต้อนรับเพื่อนใหม่ และกิจกรรมประจำเดือน เช่น การจัดงานวันเกิดให้เด็กและเยาวชน เป็นต้น
3. นักวิชาการฯ (พ่อบ้าน) ต้องมีทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กและเยาวชน เนื่องจากเป็นวิชาการที่ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนมากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม จะทำให้การจัดการภายในสถานควบคุมเป็นเรื่องที่ไม่ยุ่งยาก ซึ่งการทำงานเป็นทีมคือ ทุกคนต้องปราศจากอคติต่อกัน สื่อสาร/ส่งต่อข้อมูลอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นธรรมปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม และไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย
5. การประชุมย่อย (Staff Meeting) เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรทุกคนได้รายงานความก้าวหน้า และรายงานปัญหาอุปสรรคให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อวางแผน/หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสม



ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรม KM WORKSHOP



พิธีเปิด โดย:
นางปรีดา วิชาโรจน์
 รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 (ฝ่ายพัฒนา)



หมวดที่ 2 ด้านการบำบัด แก้ไขและฟื้นฟู
เรื่อง เทคนิคการจัดการความมั่นคงปลอดภัยในสถานควบคุม:
การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี
วิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย :



นางลักขณเลิศ นันทิกพานิชย์
ผอ.ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
บ้านอุเบกขา



นางสาวจิตติมา กระสานต์กุล
ผอ.ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
เขต 5



นางสาวสุกิสรา ศาสตร์เนตร
ผอ.ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
พระนครศรีอยุธยา



นางยุพิน องอาจ
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดสงขลา



ว่าที่ร้อยตรีสงกรานต์ ชูสาย
ผอ.สถานพินิจฯ
จังหวัดนครราชสีมา

ดำเนินรายการโดย :



นายเอกนรินทร์ ศรีอินทร์
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ออนไลน์ผ่านโปรแกรม 

Cisco Webex

Meeting number : 2518 212 9472

Password : 111111

 **15 สิงหาคม 2567**

 **เวลา 08.30 - 12.00 น.**




กำหนดการ ลงทะเบียน

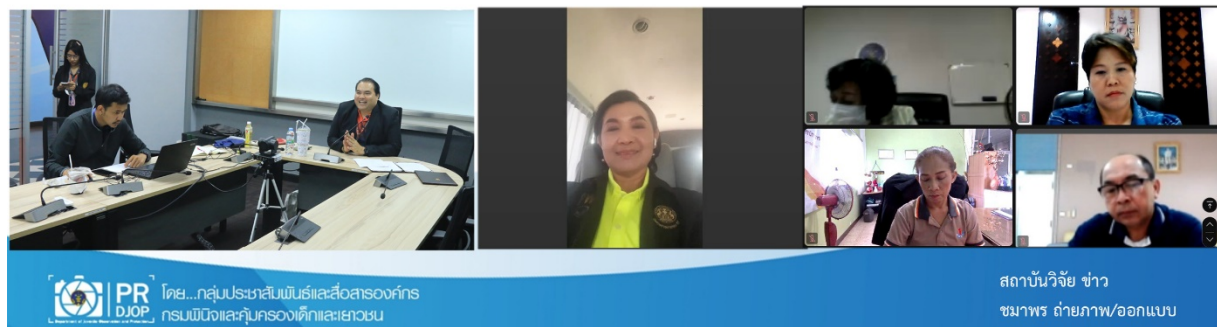


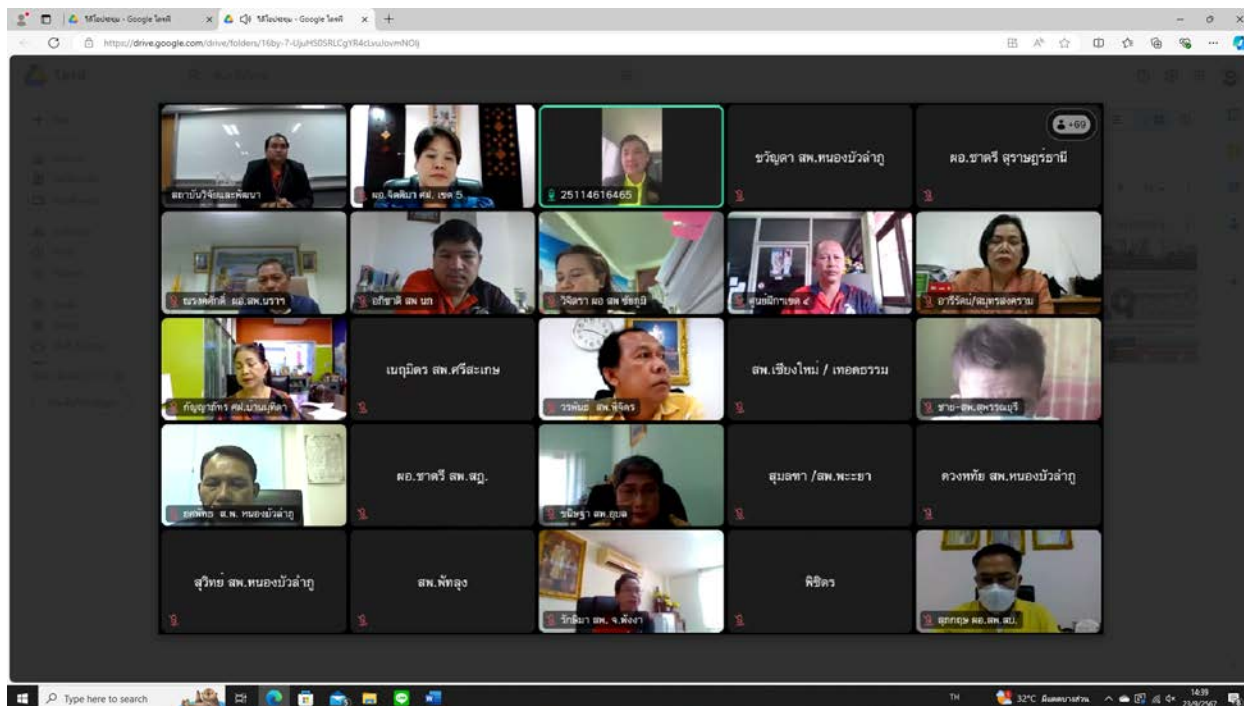
สอบถามเพิ่มเติมได้ที่
 สถาบันวิจัยและพัฒนา
 โทรศัพท์ 0 2141 6519 

จัดโดย : คณะอนุกรรมการฝ่ายวางแผนงาน
 การบริหารจัดการความรู้
 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

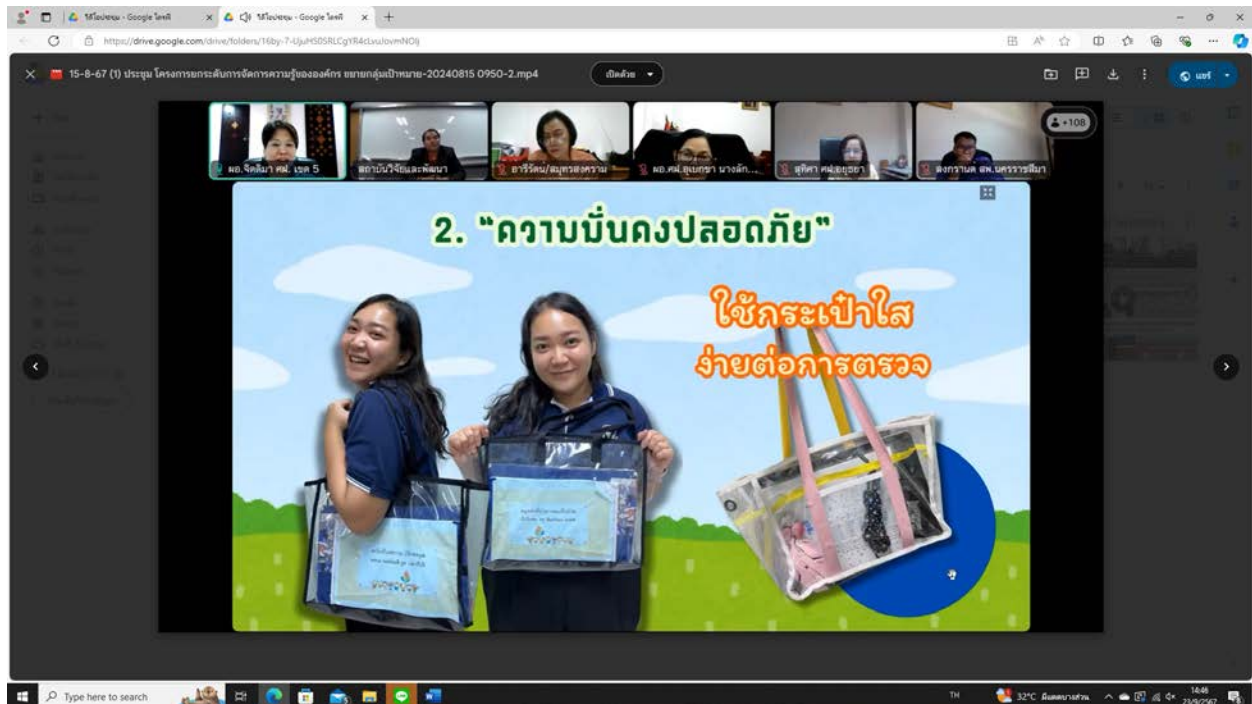
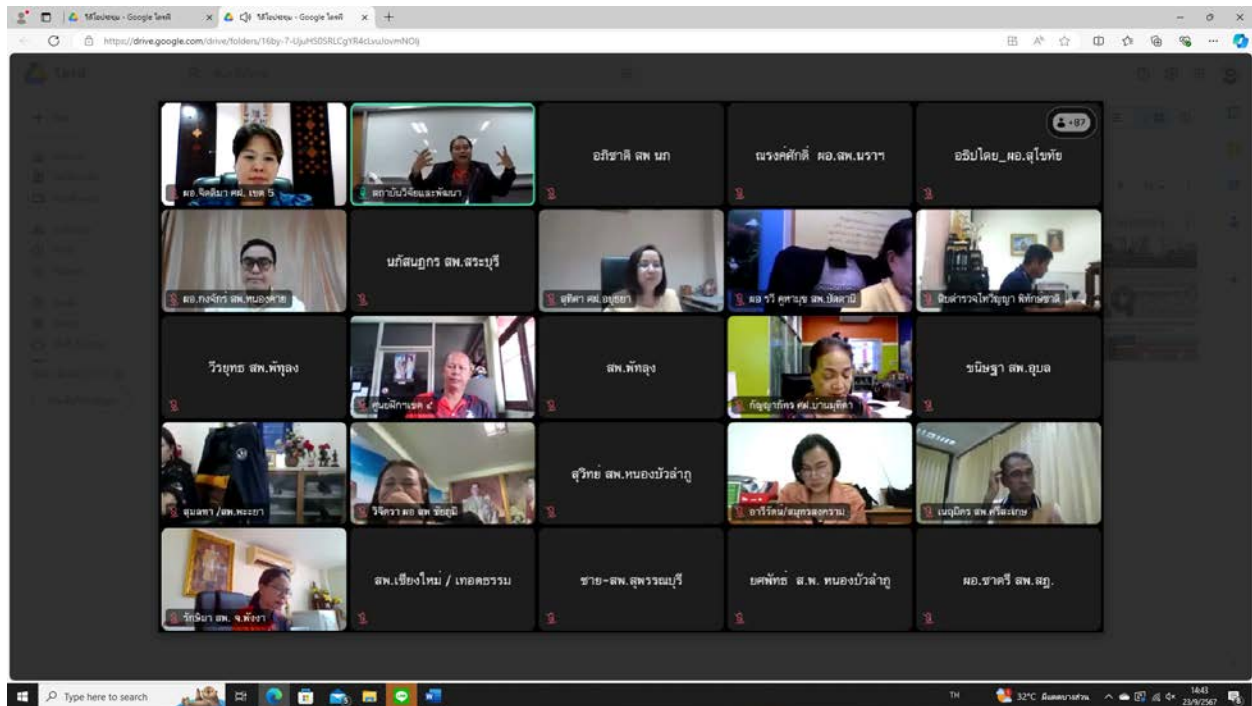


วันที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 09.00 น. นางปริดา วิสาโรจน์ รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา) เป็นประธานเปิด **"โครงการยกระดับการจัดการความรู้ขององค์กร : ขยายกลุ่มเป้าหมาย"** โดยมีนายเอกนรินทร์ ศรีอินทร์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ กรมพินิจฯ กล่าวถึงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ ในช่วงเช้าเป็นกิจกรรมครั้งที่ 2 หมวดที่ 2 ด้านการบำบัดแก้ไขและฟื้นฟู เรื่อง การจัดการความมั่นคงปลอดภัย ในสถานควบคุม : การบริหารจัดการภายในสถานควบคุมที่ดี โดยได้รับเกียรติจาก นางสาวจิตติมา กระแสนดีกุล ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กฯ เขต 5, นางลักษณะเลิศ นันทิพานิชย์ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯ บ้านอุเบกขา นางสาวสุทิสรา ศาสตร์เณร ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯ พระนครศรีอยุธยา นางยุพิน งามอาจ ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดสงขลา และว่าที่ร้อยตรี สงกรานต์ ชูสาย ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ จังหวัดนครราชสีมา โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดการความรู้ อีกทั้งยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการบริหารการกำกับ ติดตาม ในแง่มุมต่างๆ ของผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัด เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โครงการดังกล่าว จัดโดยคณะกรรมการฝ่ายวางแผนงานการบริหารจัดการความรู้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ณ ห้องประชุม 6-04 ชั้น 6 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ และผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Cisco Webex





ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม

