

unicef
for every child

การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย

พฤศจิกายน 2568

© UNICEF Thailand/2025/Kongmuang

© องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ประจำประเทศไทย, พฤศจิกายน 2568

สิ่งพิมพ์ฉบับนี้สามารถทำซ้ำทั้งหมดหรือบางส่วนได้ โดยต้องมีการอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ หากมีการแจ้งให้ทราบถึงการนำไปใช้ ทางเราจะขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ข้อสงวนสิทธิ์: รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นตามการว่าจ้างของสำนักงานยูนิเซฟ ประเทศไทย ยูนิเซฟไม่รับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดใด ๆ ทั้งสิ้น ผลการศึกษา การตีความ และข้อคิดเห็นที่ปรากฏในสิ่งพิมพ์ฉบับนี้ มิได้สะท้อนถึงท่าทีหรือมุมมองของยูนิเซฟแต่อย่างใด การใช้ชื่อเรียกดินแดนประเทศ หรือหน่วยงานใด ๆ ในรายงานฉบับนี้ มิได้สื่อถึงท่าทีของยูนิเซฟต่อสถานะทางกฎหมายของดินแดนดังกล่าว หรือการกำหนดเขตแดนระหว่างประเทศแต่อย่างใด

คำแนะนำในการอ้างอิง:
กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF). *การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย.* ยูนิเซฟ ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, พฤษภาคม 2025.

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ:
ยูนิเซฟ ประเทศไทย 19 ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200 ประเทศไทย
โทรศัพท์: +66 2 356 9499
เว็บไซต์: https://www.unicef.org/thailand/

สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยเป็นผู้ดำเนินการประเมินครั้งนี้ในนามของยูนิเซฟ ประเทศไทย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมาคมฯ โปรดเยี่ยมชมเว็บไซต์ https://thaisocialwork.org

การประเมิน กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ของประเทศไทย

พฤศจิกายน 2568

คำกล่าวขอบคุณ

สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย ในนามของกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ประเทศไทย ความร่วมมือในครั้งนี้มีความสำคัญต่อการประเมินศักยภาพปัจจุบัน และการระบุช่องว่างที่สำคัญของกำลังคนด้านสังคมในระดับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การปฏิรูปเชิงกลยุทธ์และการเสริมสร้างระบบบริการสังคมให้เข้มแข็ง

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อผู้เขียนรายงาน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. วิไลภรณ์ โคตรบึงแก รองศาสตราจารย์อภิญญา เวชยชัย รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวธาร โพธิ์กลัด, และนางสาวณัฐวดี ณ มโนรม คณะกรรมการสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สำหรับความเชี่ยวชาญและความทุ่มเทซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การประเมินครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณคณะทำงานของรายงานฉบับนี้ที่ให้ข้อเสนอเชิงวิชาการและกำกับทิศทางของการประเมิน โดยคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ (สสว.) กรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กรุงเทพมหานคร (กทม.) และหน่วยงานอื่น ๆ คณะทำงานนี้มีบทบาทสำคัญในการร่วมกำหนดขอบเขตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ตรวจสอบผลการวิเคราะห์ และร่วมจัดทำข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณ Muhammad Rafiq Khan, Sarah Shahyar, Ilaria Favero, คุณนันทภรณ์ เอี่ยมวนานนทชัย, คุณสิริพร อรุณแสงสุรีย์, และคุณพชรพล พรหมทัตจาก UNICEF ประเทศไทย รวมถึง Christina Torsein จาก UNICEF EAPRO สำหรับคำแนะนำเชิงเทคนิคและข้อคิดเห็นที่ทรงคุณค่าในทุกช่วงของการประเมิน ตั้งแต่การพัฒนาข้อเสนอโครงการ ระยะรายงานขั้นต้น ตลอดจนการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

ขอแสดงความขอบคุณต่อหน่วยงานภาครัฐที่ให้ข้อมูลอันมีค่า ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรุงเทพมหานคร ตลอดจนหน่วยงานในสังกัดที่มีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทยผ่านการทบทวนเอกสาร เราขอขอบคุณองค์กรภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่ให้ข้อมูล โดยเฉพาะ 80 องค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรสาธารณประโยชน์และสภากาชาดไทยที่ตอบแบบสำรวจ

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 ท่านที่ให้ข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์ รวมถึงสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านสังคมสงเคราะห์และให้ข้อมูลในการประเมินครั้งนี้ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่เข้าร่วมการสำรวจด้านสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ยังขอขอบคุณองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นองค์กรตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานระบุว่าเป็นสมาชิก

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานทุกแห่งที่สละเวลา ข้อมูล และข้อคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการประเมินครั้งนี้ ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจช่องว่างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และการผลักดันการปฏิรูปเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และความยั่งยืนของระบบบริการสังคม และช่วยให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและทวีความซับซ้อนของประชากรกลุ่มเปราะบางในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น

บทสรุปผู้บริหาร

ภูมิหลัง

การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทยครั้งนี้ครอบคลุมทุกระดับ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยอ้างอิงนิยามของเครือข่ายกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมโลก (Global Social Service Workforce Alliance-GSSWA) ซึ่งระบุว่า กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมประกอบด้วยทั้งผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพที่ร่วมกันส่งเสริมการเจริญเติบโตและสวัสดิภาพของเด็กและครอบครัว กำลังคนกลุ่มนี้ทำงานร่วมกับชุมชน ผ่านโครงการป้องกัน แก้ไข เยียวยา และส่งเสริม เพื่อสนับสนุนครอบครัวและเด็กในการลดความยากจน ลดการเลือกปฏิบัติ เพิ่มการเข้าถึงบริการ ส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม รวมทั้งจัดการกับปัญหาความรุนแรง การล่วงละเมิด การแสวงประโยชน์ การทอดทิ้ง และการแยกเด็กออกจากครอบครัว (GSSWA & UNICEF, 2019). การศึกษาระดับประเทศครั้งนี้มุ่งสำรวจทั้งศักยภาพปัจจุบันของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และช่องว่างสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานบริการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนานโยบายและระบบบริการสังคมของประเทศไทยให้เข้มแข็งและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

สังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและมีประวัติยาวนานในประเทศไทย โดยเริ่มมีการประกอบวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 และมีการจัดตั้งหลักสูตรการศึกษาอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2497 (Thammasat Univerity, 2025) วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้รับการยกระดับอย่างมีนัยสำคัญเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 (RTG, 2013) รับรองสถานะของนักสังคมสงเคราะห์ในฐานะวิชาชีพที่ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

แม้ว่าจะได้รับการยอมรับในเชิงกฎหมาย แต่จำนวนนักสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณวุฒิและได้รับใบอนุญาตยังไม่เพียงพอต่อความซับซ้อนและปริมาณของปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพียง 3,351 คน (Social Work Profesional Council, 2024) หรือคิดเป็น 5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น เป้าหมายของกัมพูชา 33 คนต่อประชากร 100,000 คน มาเลเซีย 25 คนต่อประชากร 100,000 คน และสหรัฐอเมริกามากกว่า 200 คนต่อประชากร 100,000 คน (ASEAN, 2023) จากภาวะกำลังคนไม่เพียงพอนี้ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพึ่งพา **กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม** ที่มีขอบเขตกว้างขึ้น ซึ่งรวมถึงผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัคร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองทางสังคมให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุม

กรอบกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม นโยบายการกระจายอำนาจซึ่งเริ่มต้นจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 และได้รับการส่งเสริมอย่างชัดเจนผ่าน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (พ.ร.บ. กระจายอำนาจฯ), พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการให้บริการสาธารณะ (Sriram, 2019). แม้นโยบายดังกล่าวจะเป็นก้าวสำคัญสู่การบริหารงานท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การดำเนินงานยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ทั้งลักษณะงานบริการสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน บทบาทและอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่นที่ยังไม่ชัดเจน ตลอดจนอัตราการลงทุนด้านกำลังคนและโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่นที่ยังไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีมาตรการที่ชัดเจนขึ้น การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เข้มแข็งขึ้น และ**การลงทุนต่อเนื่องด้านการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุศักยภาพสูงสุดและช่วยยกระดับคุณภาพการบริการสังคมในระดับชุมชนอย่างแท้จริง**

กฎหมายสำคัญหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (RTG, 2003) และ พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 เป็นกลไกสำคัญที่วางรากฐานมาตรฐานวิชาชีพและการบริการสังคม นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังเน้นความสำคัญของการสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการสังคมสำหรับกลุ่มเปราะบาง อย่างไรก็ตาม ยังคงมีช่องว่างด้านการวางแผน พัฒนา และสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ทั้งในด้านการบังคับใช้นโยบาย การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาและความต้องการกำลังคนที่แท้จริงของประเทศ (NESDC, 2023) .

ประสบการณ์ระดับภูมิภาคได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดขอบเขตของ “กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” ให้ชัดเจน และการจัดทำมาตรฐานอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อภาระงาน โดยปฏิญญาฮานอยว่าด้วยการเสริมสร้างงานสังคมสงเคราะห์เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนที่เหนียวแน่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และแผนงานที่จัดทำขึ้นร่วมกัน ได้กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม วัดผลได้ และมีกรอบเวลาชัดเจนสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงประเทศไทย ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามข้อผูกพัน (ASEAN, 2023) หลักฐานเชิงประจักษ์ระดับโลกชี้ว่าระบบงานสังคมที่มีกำลังคนสายวิชาชีพที่ได้รับการขึ้นทะเบียน มีมาตรฐานวิชาชีพชัดเจน และได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ จะมีความยั่งยืนมากกว่าและสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนได้ดีกว่า (GSSWA & UNICEF, 2019) การประเมินครั้งนี้จึงมุ่งสำรวจทั้งจุดแข็งและช่องว่างของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เป็นเอกภาพมากขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของกำลังคน บทบาทของนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนผลกระทบต่อการให้บริการและความท้าทายด้านการบริหารการคลังสาธารณะในระบบบริการสังคม.

ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (mixed-method) เพื่อให้ได้ความเข้าใจองค์รวมเกี่ยวกับสถานการณ์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทยในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 – กรกฎาคม พ.ศ. 2568 คณะทำงาน (Task Group) ของรายงานฉบับนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดที่เข้าร่วม องค์กรไม่แสวงหากำไร และสถาบันการศึกษาจำนวนหกแห่ง ได้ร่วมประชุมระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 – มกราคม พ.ศ. 2568 เพื่อให้ข้อมูลเชิงบริบทและกำหนดทิศทางของการศึกษา (รายชื่อหน่วยงานทั้งหมดที่เข้าร่วมอยู่ใน**ภาคผนวก E**) นอกจากนี้ เอกสารและเครื่องมือวิจัยได้ผ่านการทบทวนโดย UNICEF ประเทศไทย และ UNICEF EAPRO เพื่อให้มั่นใจถึงความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาและกระบวนการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาประกอบด้วยการทบทวนเอกสารทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเพื่อสำรวจความท้าทายเชิงปฏิบัติและแนวโน้มความต้องการบริการ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามได้รับข้อมูลจากหน่วยงานที่มีการจ้างผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมภาครัฐ 9 แห่ง สถาบันการศึกษา 6 แห่ง องค์กรวิชาชีพ 4 แห่ง และองค์กรสาธารณประโยชน์ 81 แห่ง และการสำรวจออนไลน์เพื่อสะท้อนมุมมองของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในหลายระดับ ซึ่งมีผู้ตอบมากกว่า 700 คน (รายละเอียดระเบียบวิธีอยู่ใน**ภาคผนวก D**) นอกจากนี้ยังมี 2 กรณีศึกษาเพื่อสะท้อนแนวปฏิบัติที่น่าสนใจในการเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งของภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือเก็บข้อมูลได้รับการปรับให้เหมาะสมจากกรอบแนวคิดของ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA, 2019) และการวิเคราะห์ได้ผสานข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินมีความลุ่มลึก รอบด้าน และมีความน่าเชื่อถือ

ข้อค้นพบที่สำคัญ

การประเมินครั้งนี้ได้เผยให้เห็นข้อค้นพบหลายประการ โดยสามารถดูรายการผลการประเมินทั้งหมดได้ในส่วนข้อค้นพบและข้อเสนอแนะในตอนท้ายของรายงาน ทั้งนี้ ขอนำเสนอผลการประเมินที่สำคัญบางประการดังนี้:

การขาดนิยามกลางและความทับซ้อนของบทบาทและมาตรฐาน ส่งผลต่อการประสานกำลังคน:

ประเทศไทยมีรากฐานที่มั่งคงสำหรับการต่อยอดเพื่อเสริมสร้างการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึงมีกรอบกฎหมายที่เข้มแข็ง ทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ที่สามารถเป็นกรอบในการสร้างระบบสวัสดิการสังคมและวางแผนกำลังคน และพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ที่ได้ยกระดับความน่าเชื่อถือและวางรากฐานการทำงานแบบวิชาชีพ

แต่ประเทศไทยยังไม่มีนิยามกลางที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติสำหรับ **กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม** ซึ่งส่งผลให้เกิดความทับซ้อนของบทบาท การประสานงานที่กระจัดกระจาย และความไม่สอดคล้องในการให้บริการ กำลังคนกลุ่มนี้ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณวุฒิ การฝึกอบรม และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ทำให้มาตรฐานการทำงานและคุณภาพการให้บริการไม่เท่าเทียมกัน

ในส่วนของนักสังคมสงเคราะห์ แม้จะมีความก้าวหน้าในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากมี พรบ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 และมีระบบการขึ้นทะเบียนรับอนุญาต แต่ความไม่เข้มแข็งของกลไกการบังคับใช้กฎหมาย และการกำหนดกรอบคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ภายใต้อำนาจของหน่วยงานและกฎหมายต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ยังมีลักษณะเปิดกว้าง ได้ส่งผลต่อการขาดเอกภาพของการกำหนดมาตรฐานกำลังคน การจัดระบบอัตรากำลัง และการวางแผนพัฒนากำลังคนด้านบริการสังคมในประเทศไทย

การขาดแคลนและความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการให้บริการในประเทศ

ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาอย่างรุนแรงในการขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตหรือผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในภาครัฐ การขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และการไม่ได้กำหนดอัตราส่วนมาตรฐานระดับชาติของนักสังคมสงเคราะห์ต่อประชากร ส่งผลให้การให้บริการขาดความทั่วถึงและเป็นธรรม

ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมี**นักสังคมสงเคราะห์**ขึ้นทะเบียนเพียง 4,492 คน โดยในจำนวนนี้เป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต 3,351 คน คิดเป็นอัตราเพียง 5.00 คนต่อประชากร 100,000 คน (Social Work Professional Council, 2024) ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานในระดับภูมิภาคและระดับสากลอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่านักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 90 ปฏิบัติงานอยู่ในภาครัฐ โดยกระจุกตัวอย่างมากในหน่วยงานส่วนกลางถึงร้อยละ 77 ขณะที่มีเพียงร้อยละ 23 ที่ปฏิบัติงานในระดับท้องถิ่น โดยหากพิจารณาตามพื้นที่ พบว่าเมื่อคิดต่อประชากร 100,000 คน กทม. มีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต 12.25 คน ในขณะที่พื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตระหว่าง 1-2.5 คน สะท้อนความเหลื่อมล้ำด้านพื้นที่และจำกัดการเข้าถึงบริการของประชาชนในชนบทและพื้นที่ขาดโอกาส (UNICEF & Thammasat University, 2017)

ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ นอกจากนักสังคมสงเคราะห์แล้ว ข้อมูลจากการสำรวจหน่วยงานพบว่า ตำแหน่งในภาครัฐส่วนกลางที่สามารถพิจารณาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ รวมถึงนักพัฒนาสังคม (พม.) พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก (พม.) พนักงานคุมประพฤติ (ยธ.) และนักวิชาการแรงงาน (รง.) ในภาครัฐส่วนท้องถิ่นอยู่ในตำแหน่งของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมมีจำนวนประมาณ 8,570 คนทั่วประเทศ นอกจากนี้ข้อมูลยังสะท้อนในหน่วยงานที่มีจำนวนนักสังคมสงเคราะห์จำกัดหรือขาดแคลน ยังมีการมอบหมายให้บุคลากรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น พยาบาล และนักจิตวิทยา ปฏิบัติภารกิจด้านสังคมสงเคราะห์แทนตามความจำเป็น

สำหรับ**ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ** ซึ่งทำหน้าที่สำคัญในการเติมเต็มช่องว่างของระบบบริการสังคมในพื้นที่ที่ขาดแคลนนักวิชาชีพ แต่ปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดคุณสมบัติและขอบเขตงานอย่างเป็นทางการ แต่ข้อมูลจากการสำรวจพบว่าตำแหน่งที่สามารถพิจารณาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพรวมถึงเจ้าพนักงานพัฒนาสังคม (พม.) และ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (อปท.) ที่สามารถระบุได้ในภาครัฐมีเพียง 302 คนเท่านั้น

“ช่องว่างกำลังคน” เป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบสวัสดิการสังคมในหลายภาคส่วน ส่งผลให้ต้องพึ่งพิงการทำงานของ**อาสาสมัคร**เพื่อเติมเต็มช่องว่างของการให้บริการที่ยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในระดับชุมชน โดยประเทศไทยมีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำนวน 387,200 คน และกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ ที่เคลื่อนงานด้านสังคมในระดับท้องถิ่น นับเป็นกลไกเสริมที่มีศักยภาพอย่างมากในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ ผ่านการจัดวางบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับความซับซ้อนของความต้องการของผู้ใช้บริการและระดับความเสี่ยง และการมีระบบนิเทศงานที่เพียงพอ

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ามีการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ โดยมีการกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เมือง ขณะที่พื้นที่ชนบทและพื้นที่ห่างไกลยังคงพึ่งพาอาสาสมัครเป็นหลัก โดยข้อมูลจากการศึกษาสะท้อนว่าระดับการศึกษาและการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีความเชื่อมโยงอย่างมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจะแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำนี้ ต้องบูรณาการ “การจัดวางกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์” ที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคระหว่างพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่ชนบท รวมถึงการจัดให้มีการนิเทศงานและกำกับดูแล เพื่อประกันคุณภาพและความรับผิดชอบในการให้บริการ

ข้อจำกัดด้านงบประมาณส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและการเติบโตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย

งบประมาณด้านบริการสังคมของประเทศไทยในปี 2568 อยู่ที่ประมาณ 2.14% ของ GDP ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยการใช้จ่ายของภาครัฐด้านการคุ้มครองทางสังคมของกลุ่มประเทศรายได้สูงที่ 16.4% ของ GDP และ ค่าเฉลี่ยของทุกประเทศที่ 12.8% ของ GDP สะท้อนช่องว่างทางงบประมาณที่ยังต้องมีการขับเคลื่อนในประเทศไทย

ข้อจำกัดทางการคลังในปัจจุบันส่งผลให้การพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศประสบความยากลำบาก นโยบายงบประมาณและมาตรการควบคุมการใช้จ่ายภาครัฐที่มุ่งลดภาระทางการคลังระยะยาว เช่น การจำกัดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ นโยบาย “การตรึงอัตรากำลัง” และการกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณทั้งหมด ส่งผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสรรหาและรักษากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม มาตรการดังกล่าวทำให้การวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพทำได้ยาก ไม่สามารถปรับจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่เพิ่มขึ้น และจำกัดการจัดสรรทรัพยากร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการฝึกอบรม ผลจากการศึกษาสะท้อนถึงอิทธิพลสำคัญของรูปแบบการจ้างงานของรัฐที่ส่งผลอย่างมากต่อความมั่นคงในการทำงานและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ให้ความสำคัญ

ความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษา การฝึกอบรม ความต้องการของท้องถิ่น และการปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย

ในส่วนของนักสังคมสงเคราะห์ แม้ประเทศไทยจะมีพัฒนาการด้านการศึกษาทางสังคมสงเคราะห์มาอย่างยาวนาน มีการให้ความสำคัญกับการฝึกงานภาคสนาม (ทุกหลักสูตรต้องฝึกภาคปฏิบัติอย่างน้อย 800 ชั่วโมง) และมีกลไกของวิชาชีพที่ต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี และต้องสะสมหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง แต่ยังคงมีช่องว่างสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และการฝึกอบรมกับความต้องการที่แท้จริงของการให้บริการทางสังคม การเข้าถึงการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานสัญญาจ้าง นอกจากนี้ แม้สถาบันการศึกษา 6 แห่งจะผลิตบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ประมาณ 500 คนต่อปี แต่ยังไม่มีระบบหรือกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนให้บัณฑิตเข้าสู่กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้บัณฑิตที่สมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์หรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพคิดเป็นสัดส่วนน้อยมาก ทั้งที่ในระบบราชการยังมีตำแหน่งรองรับอยู่ก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น จากนโยบายกระจายภารกิจด้านสังคมไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่า 7,850 แห่งทั่วประเทศ ความสามารถของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันอาจยังไม่เพียงพอในการผลิตบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมให้รองรับความต้องการของพื้นที่ในระดับท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่

สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอื่น ทั้งในส่วนของนักวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ เนื่องจากมีความหลากหลายของสาขาการศึกษา จึงเกิดเป็นข้อจำกัดในการจัดให้มี pre-service training โดยอาจต้องมุ่งเน้น in-service training ที่จัดโดยหน่วยงานต้นสังกัด

การสนับสนุนที่ไม่เพียงพอและความต้องการบริการทางสังคมที่สูง ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะและคุณภาพการให้บริการของนักสังคมสงเคราะห์

ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายประการ ทั้งภาระงานที่หนัก ทรัพยากรที่จำกัด และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ทั้งนี้มีบางหน่วยงานมีการให้แรงจูงใจทางการเงินแก่ผู้ที่มีใบอนุญาตวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งช่วยสะท้อนการยอมรับและรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญให้อยู่ในระบบได้ยาวขึ้น ส่วนของความก้าวหน้าในสายอาชีพยังมีข้อจำกัด เช่น นักสังคมสงเคราะห์ในบางองค์กรที่หากจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารต้องย้ายสู่ความเชี่ยวชาญอื่น ระบบการนิเทศงานและกลไกสนับสนุนยังมีความแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานและแต่ละภาคส่วน โดยมีผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกือบร้อยละ 20 ที่ระบุว่าไม่มีผู้นิเทศงาน และในส่วนของผู้ที่มีผู้นิเทศงานประมาณร้อยละ 18 สะท้อนว่าไม่ได้ช่วยให้ได้เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดต่อผู้ใช้บริการหรือในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและคุณภาพของการให้บริการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในขณะที่นักสังคมสงเคราะห์ มีองค์กรทางวิชาชีพทำหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์อย่างชัดเจนทั้งด้านมาตรฐานบริการและจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ไม่ได้มีองค์กรทางวิชาชีพที่ชัดเจนที่จะทำหน้าที่สนับสนุนให้กับผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นนักพัฒนาชุมชน ที่มีชมรมพัฒนาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย ที่มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างเครือข่าย ขับเคลื่อนงานสวัสดิการสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ แม้จะมีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน แต่ยังคงอยู่นอกกรอบโครงสร้างวิชาชีพอย่างเป็นทางการ ทั้งในด้านการได้รับใบอนุญาตและการมีส่วนร่วมในองค์กร/สมาคมวิชาชีพ ก่อให้เกิดอุปสรรคเชิงโครงสร้างในการพัฒนาวิชาชีพ และสะท้อนการขาดเส้นทางเชื่อมโยงที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานสังคมในสายวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญ

จากผลการประเมินข้างต้น ขอนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญ โดยสามารถดูรายการข้อเสนอทั้งหมดได้ในส่วนท้ายของรายงาน

การวางแผนกำลังคน

1. **การวิเคราะห์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมโดยรวมในระดับศูนย์กลาง:** มีการจัดทำ**นิยามกลางและมาตรฐานระดับชาติสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย**ภายใต้การนำของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ โดยการสนับสนุนทางเทคนิคจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ : ซึ่งควรครอบคลุม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพอื่น ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร โดยระบุบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน และกำหนดมาตรฐานสมรรถนะร่วมในทุกภาคส่วน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดงาน (job descriptions) การฝึกอบรม การนิเทศงาน และการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละระดับการปกครอง

   นอกจากนี้ต้องมี**การทบทวนกลไกภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม**ให้สอดคล้องกับคำนิยามใหม่ **การพัฒนาระบบข้อมูลระดับชาติสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การพัฒนาแนวทางประเมินกำลังผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับท้องถิ่น การกำหนดสัดส่วนขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละระดับการบริหาร** (อ้างอิงแนวทาง Asean และนานาชาติ) **การบูรณาการวางแผนกำลังผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกับกรอบการกระจายอำนาจและการสร้างความเข้มแข็งของภาคีสถาบันการศึกษาที่ผลิตผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม**

2. **แนวทางขับเคลื่อนเพื่อลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายกำลังคน:** เพื่อแก้ไขปัญหา**การขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและยกระดับคุณภาพการให้บริการ** ประเทศไทยควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และกระทรวงการคลัง เพื่อให้ความสำคัญกับตำแหน่งกำลังคนด้านบริการสังคมที่จำเป็นต่อประชาชน ศึกษากรณีตัวอย่างการเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ประสบความสำเร็จของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรุงเทพมหานคร (**ภาคผนวก K**)

   นอกจากนี้ยังต้องมี**การบูรณาการความสำคัญของกำลังผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแผนกำลังคนระดับชาติของภาครัฐ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงเพื่อให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่จำเป็น การทบทวนและปรับปรุงเพดานงบประมาณด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งกลไกการจัดสรรงบประมาณแบบมีเงื่อนไข** (earmarked) **การพัฒนาเครื่องมือวางแผนกำลังคนแบบบูรณาการเพื่อใช้ในระดับท้องถิ่น** (สนับสนุนให้ อปท.มีเครื่องมือและแนวทางการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับบริบท เพื่อให้สามารถมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง ตัวอย่างแนวทางในตาราง 39) **การประเมินผลกระทบทางการคลังในการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ และการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพในระดับท้องถิ่น**

การพัฒนากำลังคน

3. **รับมือกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เพียงพอ** ดำเนินการ**สร้างความเข้มแข็งให้กับเส้นทางการอบรมก่อนและระหว่างการปฏิบัติงาน** องค์กรวิชาชีพควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่มีการจ้างผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในการขยายการศึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (pre-service training) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เสริมสร้างการฝึกปฏิบัติงานจริง และบรรจุสมรรถนะด้านวัฒนธรรมที่สำคัญสำหรับการทำงานในพื้นที่หลากหลายและห่างไกล และให้การอบรมเฉพาะกลุ่มเป้าหมายระหว่างการปฏิบัติงาน (targeted in-service training) สำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร

   นอกจากนี้ต้องดำเนินการให้เกิด**ความสอดคล้องกันระหว่างงานที่มอบหมายและคุณสมบัติทางวิชาชีพ การทำให้บทบาทของผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัครมีความเป็นทางการและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ การจัดให้มีแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ การพัฒนาทะเบียนกลางสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและอาสาสมัคร การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาชีพเพื่อยกระดับการพัฒนากำลังคน และการสำรวจความเป็นไปได้ในการมอบหมายงานบางส่วนให้แก่องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรสาธารณประโยชน์** (กำหนดว่าภารกิจใดเหมาะสมต่อการมอบหมายให้หน่วยงานภายนอก รวมถึงระบบสนับสนุนและระบบกำกับติดตามที่จำเป็น)

4. **การเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์เข้าสู่ตลาดแรงงาน - พัฒนาเส้นทางเข้าสู่วิชาชีพให้ชัดเจน** สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางเข้าสู่วิชาชีพที่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การฝึกงานแบบมีค่าตอบแทน โครงการจัดวางบัณฑิตเข้าหน่วยงาน (graduate placement programs) และโอกาสลาไปศึกษาเพิ่มเติมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อช่วยให้บัณฑิตสามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่กำลังคนด้านบริการสังคมได้อย่างราบรื่น

   นอกจากนี้ ควรจัดให้มี**การเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการวางแผนกำลังคน การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตวิชาชีพและการสมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการทำงานในท้องถิ่น** (เพื่อรองรับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านสังคมไปสู่ อปท.) **และการติดตามผลลัพธ์ของบัณฑิตอย่างเป็นระบบ**

การสนับสนุนกำลังคน

5. **จัดให้มีระบบและกลไกที่ชัดเจนเพียงพอสำหรับการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่ม:** ควรมีการประเมินกำลังคนอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ รวมถึงการรับประกันการเข้าถึงการพัฒนาเชิงวิชาชีพระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมในทุกประเภทการจ้างงาน โดยมีการจัดการสนับสนุนที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม

   นอกจากนี้ควรมี**การจัดทำกรอบการกำกับดูแลและระบบประเมินระดับชาติสำหรับการจำแนกและการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การขยายระบบการสนับสนุนที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับลักษณะงานของกำลังคนในแต่ละกลุ่ม การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การพัฒนาและเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบนิเทศงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมแต่ละกลุ่มและสร้างเป็นมาตรฐานการทำงาน และการส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม**

รายการคำย่อ

กทม.	กรุงเทพมหานคร
ก.พ.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ก.ส.ค.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กห.	กระทรวงกลาโหม
ดย.	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
ตร.	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พม.	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
มท.	กระทรวงมหาดไทย
ยธ.	กระทรวงยุติธรรม
รง.	กระทรวงแรงงาน
ศธ.	กระทรวงศึกษาธิการ
สธ.	กระทรวงสาธารณสุข
ส.น.ส.ท.	สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
สวชส.	สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
สสว.	สำนักสนับสนุนวิชาการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)
สศช.	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
อปท.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อปพร.	อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
อพม.	อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
อว.	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
อสม.	อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
อสส.	อาสาสมัครสาธารณสุข กทม.

ASEAN	สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
FTE	Full-Time Equivalent หรือ จำนวนกำลังคนเทียบเท่าคนทำงานเต็มเวลา
GDP	Gross Domestic Product หรือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ
NGOs	Non Government Organizations หรือ องค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและไม่ขึ้นกับภาครัฐ
PBOs	Public Benefit Organizations หรือ องค์กรสาธารณะประโยชน์
PSO	Public Services Organizations หรือ องค์กรให้บริการสาธารณะ
GSSWA	The Global Social Service Workforce Alliance หรือ พันธมิตรระดับโลกด้านกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
UNICEF	The United Nations Children's Fund หรือ องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences หรือ โปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์
TASWE	สมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย

อภิธานศัพท์

1. **การจัดสวัสดิการสังคม (Social Welfare Provision):** หมายถึงการจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

2. **กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Social Service Workforce – SSW):** ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ทั้งภาครัฐและเอกชน ระบบที่มีกำลังคนที่ได้รับการพัฒนาเชิงวิชาชีพ การขึ้นทะเบียน และการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะมีความยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่นได้มากขึ้น ในประเทศไทยยังไม่มีนิยามกลางระดับชาติ การศึกษานี้ใช้กรอบนิยามที่พัฒนาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวทางของ GSSWA และ UNICEF และข้อมูลจากคณะทำงาน นิยามครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนที่มีบทบาทในการส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และสร้างเสถียรภาพทางสังคม ประสบการณ์นานาชาติเน้นย้ำความสำคัญของการมีนิยามที่ชัดเจน

3. **คณะทำงาน (Task Group):** กลุ่มคณะทำงานในโครงการประเมินนี้ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานรัฐ องค์กรไม่แสวงหากำไร และสถาบันการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการกำหนดขอบเขตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ร่วมออกแบบเก็บข้อมูล ทบทวนผลลัพธ์ และจัดทำข้อเสนอ รวมถึงการตกลงนิยามกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในการศึกษานี้

4. **งานสังคมสงเคราะห์ (Social Work):** คำนี้ไม่ได้ถูกนิยามอย่างเป็นทางการในพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติและการออกใบอนุญาต ในงานศึกษานี้ งานสังคมสงเคราะห์ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญของระบบสวัสดิการสังคม หมายถึงวิชาชีพที่ตั้งอยู่บนการปฏิบัติจริงและฐานวิชาการที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การพัฒนา ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการเสริมพลังบุคคลและชุมชน ยืนบนหลักความยุติธรรมทางสังคม สิทธิมนุษยชน ความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม ความรับผิดชอบร่วมกัน และความเคารพในความหลากหลาย มีรากฐานจากทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำงานร่วมกับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม และโครงสร้างทางสังคม

5. **นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker):** ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 หมายถึงผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ หรือผ่านการอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด หรือที่มีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

6. **ปฏิญญาฮานอยว่าด้วยการเสริมสร้างงานสังคมสงเคราะห์เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนที่เหนียวแน่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community):** รับรองโดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน ค.ศ. 2020 ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 37 เป็นกรอบการทำงานระดับภูมิภาคฉบับแรกด้านสังคมสงเคราะห์ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการขยายงานด้านนี้ในภูมิภาค มีเป้าหมายเพื่อเสริมพลังประชาชนผ่านการพัฒนาระบบงานสังคมที่ครอบคลุม สหวิชาชีพ และมีคุณภาพ โดยประกอบด้วย 11 เสาหลักที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ซึ่งร่วมกันสร้างแนวทางแบบองค์รวมในการพัฒนากำลังคนด้านนี้ในอาเซียน

7. **ผู้ใช้บริการ (Recipient):** ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในภาวะยากลำบากหรือที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือกลุ่มบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

8. **ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ (Paraprofessional Social Service Workers):** เป็นหนึ่งในกลุ่มของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม หมายถึงบุคคลที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ และมีบทบาทสำคัญในการให้บริการในระดับชุมชน การประเมินนี้เสนอให้รวม ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และผู้ปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิอื่น ๆ ไว้ในกลุ่มนี้ โดยมีค่ามาตรฐานเปรียบเทียบที่ 300 คนต่อประชากร 100,000 คน บุคคลกลุ่มนี้ต้องมีทักษะการประเมินพื้นฐาน ทักษะการประสานงานเพื่อการส่งต่อ และทักษะการแก้ปัญหา ทำงานภายใต้การนิเทศของนักสังคมสงเคราะห์หรือผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

9. **ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ (Professional Social Service Workers):** หมายถึงบุคลากรในระบบบริการสังคมที่โดยทั่วไปสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับอุดมศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง

10. **ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Allied Professionals):** ในการศึกษานี้หมายถึงนักวิชาชีพหรือผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เช่น การศึกษา สุขภาพ หรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งอาจปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสังคม แม้ว่าหน้าที่หลักของตนจะไม่ได้อยู่ในสายงานบริการสังคมก็ตาม จากข้อมูลการสำรวจพบว่าผู้ปฏิบัติงานสหวิชาชีพจำนวนมากระบุว่าตนมีบทบาทเกี่ยวข้องกับงานบริการสังคม

11. **ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ (Social Work Practitioner):** ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 คือผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้และทักษะทางสังคมสงเคราะห์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาของบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน หรือชุมชน

12. **ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (Licensed Social Work Practitioner):** ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 เป็นบุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยอาจเรียกว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ตามนิยามของกฎหมายฉบับนี้ นิยามในงานศึกษานี้ครอบคลุมผู้ที่มีคุณวุฒิระดับมหาวิทยาลัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นบุคคลกลุ่มที่หน่วยงานรัฐระบุชัดเจนว่าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมักเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต โดยต้องมีทักษะการประเมินเชิงลึก การวินิจฉัยปัญหา และทักษะการแทรกแซงทางสังคม ทำงานภายใต้การนิเทศของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาต ทั้งคุณวุฒิทางการศึกษาและใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทักษะที่รับรู้ว่าตนมีในสาขาปฏิบัติต่าง ๆ

13. **พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 (Social Work Profession Act 2013):** กฎหมายสำคัญด้านการยกระดับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการรับรองปริญญาสำหรับการขอใบอนุญาต และการสะสมหน่วยอบรมเพื่อการต่ออายุใบอนุญาต

14. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (Social Welfare Promotion Act 2003):** กฎหมายที่กำหนดนิยาม “นักสังคมสงเคราะห์” และการจดทะเบียนองค์กรสาธารณประโยชน์

15. **วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Profession):** ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 คือวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้และทักษะทางสังคมสงเคราะห์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาของบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน หรือชุมชน เพื่อให้กระทำหน้าที่ทางสังคมและดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

16. **วิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (Licensed Social Work Profession):** ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 หมายถึง วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ต้องขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

17. **สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Professions Council):** องค์กรวิชาชีพหลักตามกฎหมาย ทำหน้าที่รับรองปริญญา กำกับพัฒนาวิชาชีพ การสะสมหน่วยอบรม และดูแลการออกใบอนุญาตและการพัฒนาเชิงวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์

18. **สวัสดิการสังคม (Social Welfare):** ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 หมายถึงระบบการจัดบริการสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

19. **อาสาสมัคร (Volunteers):** ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 หมายถึง ผู้ซึ่งอาสาช่วยปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมในองค์กรสวัสดิการสังคม ในการศึกษานี้ หมายถึงบุคคลที่อุทิศเวลาและทักษะโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนประจำ ทำหน้าที่สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ของชุมชน เก็บข้อมูล และเชื่อมโยงผู้คนกับบริการวิชาชีพ ตัวอย่าง ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.) และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปภร.) โดยการศึกษานี้ทำการประมาณจำนวนอาสาสมัครในส่วนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยนับรวม อพม. และ อาสาสมัครของกรุงเทพมหานคร เพื่อประมาณการกำลังคนเบื้องต้น บุคคลกลุ่มนี้ต้องมีทักษะงานสังคมสงเคราะห์พื้นฐาน ทักษะการสื่อสาร การช่วยเหลือเบื้องต้น การประสานงานส่งต่อ และทักษะการทำงานเป็นเครือข่าย โดยทำงานภายใต้การดูแลของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ

20. **อาสาสมัครกรุงเทพมหานคร (Bangkok Metropolitan Administration Volunteers):** รวมอยู่ในการประมาณการเบื้องต้นของกำลังคนอาสาสมัครที่ทำงานเกี่ยวกับบริการสังคมในกรุงเทพฯ โดยอาสาสมัครเหล่านี้ทำงานภายใต้กรุงเทพมหานคร (กทม.) และมีส่วนโดยตรงในการให้บริการสังคม ตัวอย่างเช่น อาสาสมัครทำงานกับเด็กและเยาวชน อาสาสมัครประจำศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือคนไร้บ้าน และอาสาสมัครด้านพัฒนาสังคม

21. **อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (Social Development and Human Security Volunteers – อพม.):** หน้าที่หลัก ได้แก่ การสำรวจและติดตามกลุ่มเป้าหมาย การให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น และการส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องผ่านการอบรมผ่านวิดีโอคลิปและการประเมินก่อนลงทะเบียนเป็น อพม. อย่างเป็นทางการ กลุ่มนี้รวมอยู่ในการประมาณการเบื้องต้นของกำลังคนอาสาสมัครในงานบริการสังคม

สารบัญ

คำกล่าวขอบคุณ iv

บทสรุปผู้บริหาร v

ภูมิหลัง v

ระเบียบวิธีวิจัย vi

ข้อค้นพบที่สำคัญ vi

ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญ viii

รายการคำย่อ x

อภิธานศัพท์ xi

รายการตาราง xvi

รายการแผนภาพ xviii

1. บทนำ 1

1.1 ภูมิหลัง 1

1.2 วัตถุประสงค์หลัก 2

2. การทบทวนวรรณกรรม กรอบกฎหมาย และนโยบาย 3

2.1 กรอบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย 3

2.2 ประสบการณ์ระดับนานาชาติและภูมิภาค และข้อพิจารณาที่มีนัยสำคัญต่อกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย 5

3. แนวทางและระเบียบวิธีการศึกษา 8

4. ผลการศึกษา 11

4.1 ภาพรวมบริบทของการวางแผนกำลังคน 11

4.1.1 กรอบโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารแผนกำลังคน 11

4.1.2 ข้อจำกัดในการวางแผนกำลังคน 16

4.1.3 ข้อมูลกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่ม 23

4.1.4 จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐ 32

4.1.5 กำลังคน บทบาท และความท้าทายขององค์กรสาธารณประโยชน์ ในประเทศไทย 35

4.2 ภาพรวมบริบทของการพัฒนากำลังคนและการฝึกอบรม 38
4.2.1 การมีอยู่ของการศึกษาและการฝึกอบรมหลายระดับ 38
4.2.2 ความหลากหลายในการเข้าถึงการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 45
4.2.3 การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความพร้อมและการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน 46
4.3 ภาพรวมบริบทของการสนับสนุนกำลังคน 54
4.3.1 มุมมองของผู้ปฏิบัติงานต่อความท้าทายและโอกาส ระบบนิเทศงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ 54
4.3.2 การมีอยู่ บทบาท และประสิทธิผลขององค์กรวิชาชีพ 58

5. อภิปรายผล 64
5.1 โอกาสสำหรับการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 64
5.2 ช่องว่างเชิงนโยบายและภารกิจเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 65
5.3 การประเมินกำลังคนในภาพรวม 66

6. ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ 71
6.1 การวางแผนกำลังคน 71
6.1.1 ข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายกำลังคน 71
6.1.2 การขาดการวิเคราะห์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาพรวม 72
6.2 การพัฒนากำลังคน 73
6.2.1 การขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เพียงพอ 73
6.2.2 การเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์เข้าสู่ตลาดแรงงานยังมีจำกัด 75
6.3 การสนับสนุนกำลังคน 76
6.3.1 การขาดระบบและกลไกที่ชัดเจนเพียงพอสำหรับการสนับสนุนกำลังคน ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่ม 76

ภาคผนวก 78
ภาคผนวก A: วัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินครั้งนี้ 78
ภาคผนวก B: กรอบแนวคิดและคำถามการประเมิน 80
ภาคผนวก C: การทบทวนเอกสาร 85
ภาคผนวก D: แนวทางและระเบียบวิธีวิจัย 91
ภาคผนวก E: หน่วยงานที่มีผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน 96
ภาคผนวก F: รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ 97
ภาคผนวก G: สรุปจำนวนหน่วยงานและผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมตามวิธีการเก็บข้อมูลแต่ละประเภท 98
ภาคผนวก H: หน่วยงานของรัฐที่ร่วมให้ข้อมูลการสำรวจองค์กร 99
ภาคผนวก I: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตอบแบบสำรวจ 100
ภาคผนวก J: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 102
ภาคผนวก K: ตัวอย่างแนวปฏิบัติในการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 124
ภาคผนวก L: จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย 131

รายการอ้างอิง 133

รายการตาราง

ตาราง 1: ข้อมูลสรุปจากแบบสำรวจรายบุคคล การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (KII) และการสนทนากลุ่ม (FGD) 9

ตาราง 2: ข้อมูลสรุปจากแบบสำรวจสถาบัน/องค์กร 9

ตาราง 3: จำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจำแนกตามสังกัด 14

ตาราง 4: การกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตแบ่งตามภูมิภาค 15

ตาราง 5: การกระจายตัวตามภูมิภาคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 15

ตาราง 6: การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์การจ้างงานในระบบราชการ 5 ประเภท 17

ตาราง 7: ความต้องการใบประกอบวิชาชีพสังคมสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตของหน่วยงานภาครัฐ 22

ตาราง 8: ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพในภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น 23

ตาราง 9: ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัคร จำแนกตามภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น 29

ตาราง 10: ประเภทและจำนวนอาสาสมัครสังกัดกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม 31

ตาราง 11: จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัครแยกตามสังกัด 33

ตาราง 12: จำนวนและร้อยละของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามภูมิภาค 34

ตาราง 13: จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องจำแนกตามสังกัด 34

ตาราง 14 : บทบาท ภาคีเครือข่าย และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ 37

ตาราง 15: เปรียบเทียบคุณวุฒิทางทางการศึกษาที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. 38

ตาราง 16: ข้อมูลหลักสูตรการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการผลิตบัณฑิต 39

ตาราง 17: ข้อมูลหลักสูตรการศึกษาด้านสังคมสาขาอื่น ๆ 41

ตาราง 18: ความท้าทายด้านการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 42

ตาราง 19: การรับรู้ในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 46

ตาราง 20: ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 48

ตาราง 21: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 49

ตาราง 22: ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองใบอนุญาตและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 50

ตาราง 23: ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับการฝึกอบรม 53

ตาราง 24: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต้องเผชิญในงานประจำวัน 54

ตาราง 25: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน 55

ตาราง 26: การมีผู้นิเทศงานที่คอยกำกับการปฏิบัติงาน 56

ตาราง 27: ระบบสำหรับการติดตามหรือให้การสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือการสามารถตอบสนองต่อความต้องการ 57

ตาราง 28: ความถี่ในการพบผู้นิเทศ 57

ตาราง 29: การสนับสนุนจากผู้นิเทศ 57

ตาราง 30: ข้อมูลองค์กรวิชาชีพ 59

ตาราง 31: กิจกรรมเชิงรุกขององค์กรวิชาชีพ 60

ตาราง 32: การเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ 61

ตาราง 33: ตารางไขว้แจกแจงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
การถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และการเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ 61

ตาราง 34: การสนับสนุนที่ได้รับในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ 62

ตาราง 35: สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ 63

ตาราง 36: อัตราส่วนปัจจุบันของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่อประชากรหนึ่งแสนคน 66

ตาราง 37: การกระจายตัวของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำแนกตามชื่อตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานภาครัฐ 67

ตาราง 38: ข้อเสนอจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อจำนวนประชากร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่ม 68

ตาราง 39: การจำแนกประเภทกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามคุณวุฒิ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำกับดูแล 70

รายการแผนภาพ

แผนภาพ 1: จำนวนสมาชิกสามัญและสมาชิกที่มีใบรับอนุญาตของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2556 - 2567) 13

แผนภาพ 2: ความท้าทายในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 19

แผนภาพ 3: ความท้าทายที่กำลังเผชิญในการทำงานประจำวันของผู้ปฏิบัติงาน 19

แผนภาพ 4: ความท้าทายด้านบุคคลากรของหลักสูตรสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 43

แผนภาพ 5: ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 47

แผนภาพ 6: ร้อยละของความเห็นระดับ “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เกี่ยวกับการฝึกอบรม 53

แผนภาพ 7: ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ระบุว่า เห็นด้วยและเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับภาพรวมของการปฏิบัติงาน 56

แผนภาพ 8: ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนได้รับการสนับสนุนจากการนิเทศงานในแต่ละประเด็น 58

1

บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

ประเทศไทยมีความมุ่งมั่นในการยกระดับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้มีความเป็นวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ความพยายามเหล่านี้สอดคล้องกับความริเริ่มระดับภูมิภาค ซึ่งรวมถึงปฏิญญาฮานอยว่าด้วยการเสริมสร้างงานสังคมสงเคราะห์เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนที่เหนียวแน่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (2020) รวมทั้งแผนงาน (Road Map) และแนวทางกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์และระบุขั้นตอนสำคัญที่ประเทศสมาชิกอาเซียนควรดำเนินการเพื่อเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม เช่น การจัดทำกฎหมายเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ถือเป็นกลไกสำคัญของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาพรวม ครอบคลุมบทบาท ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา งานสังคมสงเคราะห์ได้พัฒนาเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงชัดเจนในกว่า 100 ประเทศ อย่างไรก็ตาม ในหลายบริบทยังพบว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสังคมจำนวนมากระบุตนเองว่าเป็น “นักสังคมสงเคราะห์” ทั้งที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณวุฒิ การฝึกอบรม หรือใบอนุญาตวิชาชีพอย่างเป็นทางการ (UNICEF, 2019).

ในประเทศไทย การศึกษาและการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์มีประวัติยาวนานกว่า 70 ปี การพัฒนาระบบวิชาชีพเริ่มต้นอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2485 ด้วยการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร 15 เดือนโดยคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ และก้าวสำคัญเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2497 เมื่อมีการก่อตั้งคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งแรกที่เปิดสอนระดับปริญญาด้านสังคมสงเคราะห์ (Thammasat University, 2025) ทั้งนี้แม้จะมีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคงมาอย่างยาวนาน แต่การรับรองสถานะทางกฎหมายของงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยอย่างเป็นทางการนั้นเกิดขึ้นในภายหลัง

กฎหมายระดับชาติที่สำคัญของประเทศไทยที่ได้วางรากฐานทางกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และระบบกำกับดูแลวิชาชีพ รวมถึงพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ได้กำหนดกรอบการจัดสวัสดิการสังคมและยอมรับบทบาทสำคัญของนักสังคมสงเคราะห์ในการดำเนินงานตามกฎหมายฉบับนี้ ก้าวสำคัญอีกประการหนึ่งคือการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ซึ่งรับรองสถานะของงานสังคมสงเคราะห์ในฐานะวิชาชีพอย่างเป็นทางการ และจัดตั้ง **สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (สวชส.)** เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรวิชาชีพในการเป็นตัวแทนและกำกับดูแลวิชาชีพ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีบทบาทเป็นหน่วยงานกำกับดูแลหลัก ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนดูแลการขึ้นทะเบียนและการออกใบอนุญาตแก่นักสังคมสงเคราะห์อย่างเป็นระบบ

กฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดหน้าที่บางประการให้เป็น “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ต้องได้รับใบอนุญาต” ซึ่งจำเป็นต้องมีใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายบางฉบับ เช่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ในปี พ.ศ. 2562 มีการประกาศ “ระเบียบสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” ในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งตอกย้ำความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม (Social Work Professional Council, 2019)

แม้จะมีการออกกฎหมายสำคัญและเปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ แล้ว แต่ความต้องการนักสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณวุฒิและได้รับใบอนุญาตยังคงสูงกว่าจำนวนที่มีอยู่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ให้บริการแก่กลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้สูงอายุ การขาดแคลนบุคลากรนี้สร้างความท้าทายอย่างยิ่งต่อการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมที่เพิ่มขึ้น และการให้ความช่วยเหลือที่มีคุณภาพและทันท่วงที บทบาทเฉพาะด้านหลายประเภทจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางหรือคุณสมบัติทางกฎหมาย เช่น ผู้จัดการรายกรณีด้านคุ้มครองเด็ก ซึ่งต้องดำเนินการประเมินประโยชน์สูงสุดของเด็กในกรณีที่อาจต้องแยกเด็กออกจากครอบครัว หรือจัดหาครอบครัวทดแทน การทำงานกับเด็กผู้เสียหาย พยาน หรือผู้ถูกกล่าวหาว่าก่ออาชญากรรม การให้การช่วยเหลือสตรีผู้เสียหายและผู้รอดพ้นจากความรุนแรงทางเพศหรือความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ การประเมินกรณีเด็กที่มีความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิด การแสวงหาประโยชน์ หรือความรุนแรง ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินการโดยผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพหรืออาสาสมัคร บทบาทเหล่านี้ล้วนต้องการการฝึกอบรมเฉพาะทางหรือคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การจัดบริการเป็นไปอย่างปลอดภัย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพียง 3,351 คน คิดเป็นเพียง 5.00 คนต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาคและระดับโลกอย่างมาก (Social Work Professional Council, 2024) นอกจากนี้ การกระจายตัวของกำลังคนยังไม่ทั่วถึง โดยนักสังคมสงเคราะห์กระจุกตัวอยู่ในจังหวัดส่วนกลาง ส่งผลให้เกิดช่องว่างด้านการให้บริการและความล่าช้าในการดูแล โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ขาดแคลนและเข้าถึงบริการได้ยาก

เนื่องจากประเทศไทยมีจำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตค่อนข้างจำกัด จึงต้องพึ่งพา **กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในความหมายที่กว้างขึ้น** โดยประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในสาขาสังคมศาสตร์ เช่น เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รวมถึง “ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ” ที่รับมอบหมายภารกิจเฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังมีอาสาสมัครระดับชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทสำคัญเช่นกันในการปฏิบัติงานด้านสังคม อาสาสมัครเหล่านี้ช่วยส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน เก็บข้อมูล และเชื่อมโยงประชาชนกับบริการของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความหมายของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาพกว้างจะมีความสำคัญอย่างมาก แต่ปัจจุบันยังไม่มีการนิยามหรือวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การทบทวนภาพรวมอย่างรอบด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน เพื่อระบุผู้ปฏิบัติงานหลัก คุณสมบัติ และบทบาทหน้าที่ของพวกเขา ความเข้าใจเชิงระบบเกี่ยวกับกำลังคนกลุ่มนี้จะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์บนหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดบริการด้านสังคมของประเทศไทยทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์หลัก

วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินนี้คือการวิเคราะห์ กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย ในระดับส่วนกลาง ภูมิภาค จังหวัด และท้องถิ่น โดยครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การประเมินนี้มุ่งสำรวจศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และขีดความสามารถทางวิชาการ พร้อมทั้งระบุจุดแข็ง ช่องว่าง และคอขวดที่ส่งผลต่อความสามารถของหน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน การประเมินนี้ยังได้พิจารณากฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองกลุ่มเปราะบางในระดับส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2477 ซึ่งล้วนเป็นกฎหมายสำคัญที่กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองกลุ่มเปราะบางของหน่วยงานรัฐในทุกระดับ

ยิ่งไปกว่านั้น การประเมินครั้งนี้ยังระบุโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขข้อจำกัดด้านทรัพยากรในปัจจุบัน และจัดทำข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์ของภาคบริการสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการบริหารจัดการการนิเทศงาน และประสิทธิภาพในการประสานแผนงานระดับชาติ รวมถึงการให้บริการที่จำเป็นในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินนี้ รวมถึงกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และคำถามการประเมิน (Assessment Questions) ดูเพิ่มเติมใน**ภาคผนวก A และ ภาคผนวก B**

2

การทบทวนวรรณกรรม กรอบกฎหมาย และนโยบาย

การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้พิจารณากรอบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย ควบคู่กับการศึกษาประสบการณ์ระหว่างประเทศเกี่ยวกับการนิยามประเภทต่าง ๆ ของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และการกำหนดอัตราส่วนกำลังคนต่อประชากร ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ช่วยสนับสนุนและสร้างบริบทให้กับการประเมินนี้ สำหรับการทบทวนวรรณกรรมอย่างละเอียด ดู**ภาคผนวก** C

2.1 กรอบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย

กรอบกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการประเมินและการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม หนึ่งในประเด็นหลักคือ นโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งริเริ่มจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และได้รับการตอกย้ำในรัฐธรรมนูญฉบับต่อมา รวมถึงฉบับปี พ.ศ. 2560 กฎหมายเหล่านี้กำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 7,850 แห่งทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 แต่การถ่ายโอนภารกิจด้านบริการสังคมกลับดำเนินไปอย่างจำกัด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดข้อจำกัด ได้แก่ ลักษณะงานบริการสังคมที่มีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยทักษะเฉพาะ, บทบาทและอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่นที่ยังไม่ชัดเจน, ความทับซ้อนของอำนาจตามกฎหมายของหลายหน่วยงาน, และการขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรในระดับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่องว่างเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านบริการสังคมอย่างมีประสิทธิผล และทำให้การประเมินคุณภาพและผลลัพธ์การให้บริการในระดับประเทศเป็นไปได้ยาก

นักสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยมีบทบาทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 28 ของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์โดยต้องรับผิดชอบการดำเนินงานตามกฎหมายหลายฉบับ รวมถึง

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายพื้นฐานสำคัญสำหรับระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และองค์กรชุมชนในการจัดให้มีบริการสวัสดิการสังคม พร้อมทั้งกำหนดนิยามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ผู้รับบริการ อาสาสมัคร และองค์กรสวัสดิการสังคม รวมทั้งเน้นย้ำความสำคัญของระบบสวัสดิการชุมชนแบบบูรณาการ กฎหมายยังได้จัดตั้ง “คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ” เพื่อขับเคลื่อนระบบการจัดสวัสดิการสังคมให้มีความเชื่อมโยงและครอบคลุมมากขึ้น โครงสร้างดังกล่าวสนับสนุนให้มีการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ ในการดำเนินงานสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการประเมินศักยภาพของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและการระบุพื้นที่ที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) เน้นความจำเป็นในการยกระดับบริการสำหรับกลุ่มเปราะบางผ่านการเสริมพลังทางเศรษฐกิจ การฝึกทักษะ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษา แผนดังกล่าวส่งเสริมการสร้างงานผ่านกิจการในท้องถิ่น หลักสูตรส่งเสริมอาชีพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน แม้แผนจะไม่ได้กล่าวถึงกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมโดยตรง แต่ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะเพื่อขับเคลื่อนมาตรการต่าง ๆ ให้เกิดผล รูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การสนับสนุนทางจิตใจ และการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนที่ระบุไว้ในแผน สะท้อนถึงความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่มีสมรรถนะและได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่หลากหลาย (NESDC, 2023).

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ถือเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับงานสังคมสงเคราะห์ให้เป็นวิชาชีพในประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้ได้ให้นิยามของ “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์” “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” และ “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” ซึ่งนำไปสู่ความชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตงานและคุณสมบัติที่คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต้องขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาต พร้อมทั้งจัดตั้ง **สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์** เพื่อทำหน้าที่กำกับมาตรฐานของวิชาชีพ พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้ผู้ได้รับใบอนุญาตต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาและการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และผ่านเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตอย่างสม่ำเสมอ กรอบกฎหมายดังกล่าวช่วยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ โดยทำให้มั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีคุณวุฒิและสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายยังไม่สม่ำเสมอ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐหลายแห่งยังไม่ได้กำหนดให้การมีใบอนุญาตเป็นข้อบังคับสำหรับการรับนักสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากมาตรฐานคุณสมบัติในการบรรจุบุคลากรที่กำหนดโดย ก.พ. ยังค่อนข้างกว้างและไม่ได้ระบุเฉพาะวุฒิวิชาชีพสังคมสงเคราะห์.

จรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพกำลังคน ดังที่ปรากฏในบทบัญญัติด้านจรรยาบรรณของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้ประกาศใช้ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในปี พ.ศ. 2562 และได้จัดทำกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและการกระทำผิดจรรยาบรรณในปี พ.ศ. 2563 (Social Work Professional Council, 2019) จรรยาบรรณฉบับนี้ระบุหลักการและมาตรฐานที่คาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ โดยเน้นความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความยุติธรรมทางสังคมในฐานะคุณค่าหลักของวิชาชีพ นอกจากนี้ จรรยาบรรณยังให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมในหลากหลายบริบทของงานสังคมสงเคราะห์ ครอบคลุมความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวม

จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ของประเทศไทยมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับค่านิยม หลักการ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ใน IFSW Statement of Ethical Principles, 2001 (IFSW, 2014) และ จรรยาบรรณสังคมสงเคราะห์อาเซียน (ASEAN Social Work Consortium, 2015) การกำหนดระบบความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพอย่างเป็นทางการช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชน และยกระดับความน่าเชื่อถือของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น.

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีผลบังคับใช้ จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะช่วงเริ่มต้นของการดำเนินงานตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม อัตราการเติบโตดังกล่าวได้ชะลอลงในช่วงหลัง เนื่องจากขาดการบังคับใช้เชิงระบบและแรงจูงใจที่เพียงพอ แม้บางหน่วยงานจะมีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต แต่การยอมรับเช่นนี้ยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ เกณฑ์การบรรจุบุคลากรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ยังเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ใช่สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์สามารถเข้ารับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ได้ ซึ่งส่งผลต่ออัตลักษณ์ทางวิชาชีพและความสม่ำเสมอของคุณภาพการให้บริการ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานวิชาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนในระบบบริการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนากรอบกฎหมายและนโยบายที่สนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม อย่างไรก็ตาม การประเมินระดับภูมิภาคในปี พ.ศ. 2562 เกี่ยวกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ระบุว่า แม้ยุทธศาสตร์ระดับชาติ เช่น ยุทธศาสตร์การคุ้มครองเด็ก (พ.ศ. 2560–2564) และแผนยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564) จะมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน แต่ยังคงมีความท้าทายหลายประการ ได้แก่ การเร่งรัดการดำเนินงานตามกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ การยกระดับมาตรฐานการฝึกอบรม และการปฏิรูประบบการดูแลที่แยกเด็กออกจากครอบครัว (out-of-home care) (GSSWA และ UNICEF EAPRO, 2019).

รายงานดังกล่าวเสนอประเด็นสำคัญที่ประเทศไทยควรพิจารณา ได้แก่ การยอมรับสถานะทางวิชาชีพและระบบใบอนุญาตของนักสังคมสงเคราะห์ที่เกิดขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา การขาดความชัดเจนของบทบาทในแต่ละระดับของผู้ปฏิบัติงาน จำนวนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ยังไม่ทราบแน่ชัด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการวางแผน การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับระบบใบอนุญาตวิชาชีพ การยกระดับคุณภาพการให้บริการ การนิเทศงานและการติดตามกำกับ ตลอดจนการส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ (GSSWA และ UNICEF EAPRO, 2019) การพัฒนาระบบที่มีเอกภาพมากขึ้น โดยเสริมสร้างการบังคับใช้ระบบใบอนุญาต ให้คุณสมบัติทางการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของกำลังคน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม จะมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับศักยภาพ คุณภาพ และความยั่งยืนของระบบบริการสังคมทั่วประเทศ

2.2 ประสบการณ์ระดับนานาชาติและภูมิภาค และข้อพิจารณาที่มีนัยสำคัญต่อกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย

ประสบการณ์จากต่างประเทศและระดับภูมิภาคได้ให้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีที่แต่ละประเทศนิยาม วางแผน และกำกับดูแลกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ซึ่งสามารถนำมาใช้โดยตรงในการประเมินและพัฒนากำลังคนของประเทศไทย บทเรียนสำคัญประการหนึ่งจากแนวปฏิบัติทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ ความจำเป็นของการมีนิยาม”กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ซึ่งยังคงเป็นช่องว่างสำคัญในระบบของประเทศไทย

2.2.1 การทำให้นิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียว

ความพยายามของประเทศไทยในการนิยามและเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำเป็นต้องมองในบริบทที่กว้างขึ้นของพันธกรณีระดับภูมิภาคตาม ASEAN Community Vision 2025 (ASEAN, 2015) และ ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025 (ASEAN, 2016) ซึ่งย้ำหลักการของอาเซียนที่มุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลางและให้ประชาชนมีส่วนร่วม กรอบนโยบายเหล่านี้มุ่งเน้นการเข้าถึงสวัสดิการสังคมอย่างเท่าเทียมและการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกคน ที่สำคัญ ประเทศไทยยังเป็นภาคีของปฏิญญาฮานอยว่าด้วยการเสริมสร้างงานสังคมสงเคราะห์เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนที่เหนียวแน่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (ASEAN, 2020) ซึ่งยอมรับงานสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบสวัสดิการสังคม และเรียกร้องให้มีการพัฒนากำลังคนด้านสังคมแบบองค์รวมและโดยหลายภาคส่วน เพื่อวางระบบสนับสนุนที่มีมาตรฐานและมีความยั่งยืน

แผนงานของอาเซียนเพื่อการดำเนินงานตามปฏิญญาฮานอย (พ.ศ. 2564–2573) ได้แปลงวิสัยทัศน์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ (ASEAN, 2023) โดยระบุอย่างชัดเจนถึงความจำเป็นในการกำหนดนิยามคำสำคัญต่าง ๆ รวมถึง กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานสังคมกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการวางแผนและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนงานเน้นว่าการกำหนดนิยามในระดับประเทศควรสะท้อนบริบทและกรอบกฎหมายของแต่ละประเทศ แต่ขณะเดียวกันก็ควรยึดโยงกับนิยามในระดับอาเซียนเพื่อสร้างความสอดคล้องและยกระดับการยอมรับทางวิชาชีพในระดับภูมิภาค

กรอบอาเซียนดังกล่าวอ้างอิงนิยามงานสังคมสงเคราะห์จาก International Federation of Social Workers (IFSW, 2014) และ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA, 2019) เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานร่วม

กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม เป็นกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการเชิงป้องกัน ส่งเสริม และตอบสนองต่อความต้องการของประชากรกลุ่มเปราะบาง นิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึง **นักสังคมสงเคราะห์ ผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติงานด้านเยาวชน** และผู้ปฏิบัติงานในด้านการคุ้มครองเด็ก การสนับสนุนครอบครัว และการพัฒนาชุมชน (GSSWA & UNICEF, 2562) บุคลากรกลุ่มนี้คาดหวังให้ยึดมั่นคุณค่าทางจริยธรรม ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และให้บริการบนฐานของหลักวิทยาศาสตร์สังคมในระดับสากล ประเทศต่าง ๆ ได้นิยามขอบเขต บทบาท และมาตรฐานของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม เพื่อสร้างระบบงานที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ใน**สหภาพยุโรป (EU)** องค์ประกอบของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมถูกกำหนดโดยปัจจัยสำคัญ เช่น การลงทุนของภาครัฐ รูปแบบรัฐสวัสดิการ และความต้องการของประชากร ทั้งนี้ สหภาพยุโรป ไม่มีนิยามกลางของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ที่ใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัดในทุกประเทศสมาชิก เนื่องจากแต่ละประเทศมีกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง การศึกษาในปี 2560 พบว่า โครงสร้างและกรอบกฎหมายของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปส่งผลโดยตรงต่อขนาด องค์ประกอบ และระบบกำกับดูแลกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม อีกทั้งการที่วุฒิการศึกษาของวิชาชีพทางสังคมสงเคราะห์และการดูแลด้านสังคมยังไม่ได้รับการยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ทำให้การย้ายงานข้ามประเทศเป็นเรื่องซับซ้อนและต้องผ่านกระบวนการรับรองคุณวุฒิที่ยาวนาน โดยทั่วไป บทบาทหลักของนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมใน EU ได้แก่ การประเมินสภาพปัญหา การทำงานแบบหลายภาคส่วน (multi-agency) การประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญอื่น การลดและจัดการความเสี่ยงทางสังคมของบุคคลและครอบครัว และการจัดการรายกรณี (Alfonso Lara Montero, 2560)

ในลักษณะคล้ายกัน **ประเทศสหรัฐอเมริกา**ก็มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนด้านสังคมหลักภายใต้ Department of Health and Human Services แต่กำลังจะเผชิญภาวะขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ในปี 2573 ซึ่งนำไปสู่การผลักดันให้มีระบบการขึ้นทะเบียนวิชาชีพที่เป็นข้อบังคับ (GSSWA & UNICEF, 2019) แนวโน้มเหล่านี้สะท้อนว่า การยกระดับวิชาชีพ (professionalization) และระบบการขึ้นทะเบียนวิชาชีพ (registration) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของระบบบริการสังคมและความเชื่อมั่นของสาธารณะ

ใน**ภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก** นิยามและบทบาทของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีความหลากหลายอย่างมาก ตัวอย่างเช่น **ประเทศฟิลิปปินส์**มีนิยามคำว่า “บริการสังคม” ที่กว้าง โดยผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสังคมทำงานครอบคลุมหลายภาคส่วน ได้แก่ สวัสดิการสังคม การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองเด็ก การศึกษา การรับมือภัยพิบัติ สุขภาพ และกระบวนการยุติธรรม กรมสวัสดิการและการพัฒนาสังคม (Department of Social Welfare and Development) มีบทบาทสำคัญมาอย่างยาวนานในการกำหนดแนวปฏิบัติและนโยบายด้านงานสังคมสงเคราะห์ของประเทศ หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในฟิลิปปินส์คือ Professional Regulatory Board for Social Workers (PRBSW) นักสังคมสงเคราะห์ในฟิลิปปินส์ถือเป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม การสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง และการส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม (UNICEF Malaysia, 2025).

มาเลเซีย แม้กำลังก้าวหน้าในการให้การรับรองทางกฎหมายแก่งานสังคมสงเคราะห์ผ่าน ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่กำลังจะประกาศใช้ แต่ปัจจุบันยังขาดนิยามตามกฎหมาย (GSSWA และ UNICEF EAPRO, 2019) ร่างกฎหมายที่อยู่ระหว่างการพัฒนาตั้งแต่ปี 2553 มีเป้าหมายเพื่อรับรองงานสังคมสงเคราะห์ในฐานะวิชาชีพ โดยมักรวมถึงนิยามของ “งานสังคมสงเคราะห์” และ “นักสังคมสงเคราะห์” ขณะนี้มาเลเซียกำลังเผชิญความท้าทายหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณวุฒิ การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มีการกำกับดูแล ทำให้ใครก็สามารถเรียกตนเองว่าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ได้โดยไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบทบาทงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นเพียงงานการกุศล (UNICEF Malaysia, 2025)

ตัวอย่างเหล่านี้ยืนยันว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งกำหนดนิยามกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของประเทศผ่านการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกความแตกต่างระหว่าง นักสังคมสงเคราะห์ (ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ) ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ (ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์) ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และอาสาสมัคร ให้มีความสอดคล้องกับกรอบอาเซียนและมาตรฐานสากล ในปัจจุบันบทบาทของผู้ปฏิบัติงานหลายประเภทถูกใช้ปะปนกันอย่างไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสน ความไม่มีประสิทธิภาพ และขาดความโปร่งใสในการทำงาน ความไม่ชัดเจนนี้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิผลในหลายกระทรวงสำคัญ เช่น พม. สธ. ยธ. และ มท. การมีนิยามที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและบรรจุในพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยอิงแนวทางจากแผนงานของ ASEAN จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเสริมสร้างการวางแผนกำลังคน การพัฒนานโยบาย และการดำเนินงานด้านบริการสังคมแบบสหภาคส่วนอย่างเป็นเอกภาพในประเทศไทย

2.2.2 อัตราส่วนกำลังคนและการวางแผนกำลังคน

อีกหนึ่งข้อค้นสำคัญจากประสบการณ์ระดับโลกและระดับภูมิภาคคือ การใช้อัตราส่วนนักสังคมสงเคราะห์ต่อประชากรอย่างเป็นมาตรฐานเพื่อการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ASEAN Regional Guidance on Population-Ratios ระบุว่า แม้จะไม่มีอัตราส่วนที่ “เหมาะสมที่สุด” ที่ใช้ได้กับทุกประเทศ แต่การกำหนดอัตราส่วนขั้นต่ำที่สะท้อนบริบทของประเทศ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการระบุช่องว่างของกำลังคนเพื่อนำไปสู่การสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณและการลงทุน และรับรองการเข้าถึงบริการสังคมที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม (ASEAN, 2023) อัตราส่วนดังกล่าวจึงทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับการวางแผน การตั้งงบประมาณ และการพัฒนานโยบาย โดยเฉพาะในประเทศที่ระบบบริการสังคมยังอยู่ระหว่างการพัฒนา หรือมีความกระจัดกระจายในเชิงโครงสร้าง

ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศได้กำหนดหรือเสนอ **อัตราส่วนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อประชากร** เป็นมาตรฐานขั้นต่ำแล้ว ตัวอย่างเช่น **กัมพูชา**ตั้งเป้ามีผู้ให้บริการด้านสังคม 33 คนต่อประชากร 100,000 คน **มาเลเซีย**ประเมินอัตราส่วนที่ประมาณ 25 คนต่อประชากร 100,000 คน (ASEAN, 2023) ในขณะที่ **สหรัฐอเมริกา**มีอัตราสูงกว่าอย่างมาก โดยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตมากกว่า **200 คนต่อประชากร 100,000 คน** ซึ่งสะท้อนถึงระดับการลงทุนที่จำเป็นเพื่อรองรับความต้องการทางสังคมที่ซับซ้อนและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง.

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยยัง**ไม่ได้กำหนดอัตราส่วนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับชาติ** ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญในการวางแผนกำลังคน ณ เดือนพฤศจิกายน 2567 ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพียง 3,351 คน คิดเป็น **5.00 คนต่อประชากร 100,000 คน** ซึ่งต่ำกว่าประเทศในภูมิภาคและระดับโลกอย่างมาก (Social Work Professional Council, 2024) เพื่อให้เห็นภาพชัดขึ้น มาเลเซียมีนักสังคมสงเคราะห์ **11 คนต่อประชากร 100,000 คน** สิงคโปร์มี **29 คนต่อประชากร 100,000 คน** ออสเตรเลียมี **96.15 คนต่อประชากร 100,000 คน** (UNICEF Malaysia, 2024) ยิ่งไปกว่านั้น นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตของไทย **ร้อยละ 96 กระจุกตัวอยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง** และมีเพียง **ร้อยละ 4** ที่ปฏิบัติงานในระดับท้องถิ่น ส่งผลให้เกิด **ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่** และการเข้าถึงบริการในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ขาดแคลนเป็นไปอย่างจำกัด (UNICEF & Thammasat University, 2017).

ประเด็นนี้สะท้อนถึงความสำคัญของ **การวางแผนกำลังคนแบบกระจายอำนาจ** เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่ขาดแคลนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียม แนวทางอาเซียน (ASEAN, 2023) เน้นว่าความเหลื่อมล้ำเช่นนี้จะได้รับการแก้ไขได้ก็ต่อเมื่อมีการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น โดยอิงตามความต้องการของประชากร ภารกิจด้านการจัดบริการ และปัจจัยบริบท เช่น ภูมิศาสตร์และระดับความยากจน แนวทางดังกล่าวเสนอให้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้แก่ นิยามกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (SSW) ของประเทศให้ชัดเจน ทำแผนที่ศักยภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และระบุความต้องการบริการของประชาชน หากขาดขั้นตอนพื้นฐานเหล่านี้ ความสามารถของประเทศไทยในการคำนวณต้นทุน วางแผน และผลักดันการเพิ่มจำนวนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมก็จะยังถูกจำกัด โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงสังคมผู้สูงอายุและความซับซ้อนทางสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3

แนวทางและระเบียบวิธีการศึกษา

มีการใช้แนวทางที่เป็นระบบและความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทยอย่างรอบด้าน และระบุประเด็นที่ต้องการการพัฒนาต่อไป สำหรับแนวทางและวิธีการประเมินของรายงานฉบับนี้ โปรดดู**ภาคผนวก D**

กระบวนการประเมินเริ่มต้นจากการจัดตั้ง **คณะทำงาน (Task Group)** ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กรมกิจการเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ องค์กรไม่แสวงหากำไร สถาบันการศึกษาหกแห่งที่เปิดสอนสาขาสังคมสงเคราะห์ และองค์กรวิชาชีพ คณะทำงานนี้มีบทบาทสำคัญในการทำให้การประเมินมีบริบทที่ชัดเจน และร่วมกันกำหนดขอบเขตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม อำนวยความสะดวกด้านการเก็บข้อมูล ทบทวนผลการประเมินและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การประชุมคณะทำงานจัดขึ้นหลายระยะ ได้แก่ เพื่อกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย ตรวจสอบความถูกต้องของผลการประเมิน และระบุข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายช่วยให้การประเมินสะท้อนสภาพการทำงานจริงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างครอบคลุม รายชื่อหน่วยงานทั้งหมดที่มีผู้แทนเข้าร่วม สามารถดูได้ใน **ภาคผนวก E**

มีการใช้**กลยุทธ์การเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน (mixed-method)** เพื่อให้ได้การวิเคราะห์ที่รอบด้านและน่าเชื่อถือ วิธีการที่ใช้ประกอบด้วย การทบทวนเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสำรวจสถาบัน/องค์กร (ระดับหน่วยงาน) และการสำรวจออนไลน์ (ระดับตัวบุคคล) ความหลากหลายของวิธีการนี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจในประเด็นที่ครอบคลุมมากขึ้น และสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (triangulation) เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน ขั้นตอนสำคัญในระยะแรกคือการกำหนด**นิยามเชิงปฏิบัติการ**ของคำสำคัญต่าง ๆ เช่น “บริการสังคม” “กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” “ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ” “ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ” “ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Allied professionals)” โดยนิยามเหล่านี้อ้างอิงจาก GSSWA และ UNICEF (GSSWA & UNICEF, 2019) และ ปฏิญญาฮานอยของอาเซียน (ASEAN, 2020) รวมทั้งกรอบกฎหมายของประเทศไทย และการปรึกษาหารืออย่างกว้างขวางกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตระหนักถึงลักษณะงานบริการสังคมที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามบริบทในแต่ละภาคส่วน

การทบทวนเอกสาร (desk review) ครอบคลุมทั้งแหล่งข้อมูลระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ ได้แก่ นโยบายและกรอบกำกับดูแล ระบบใบอนุญาตและมาตรฐานวิชาชีพ ระบบการศึกษาและการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน และการวางแผนงบประมาณภาครัฐและการเชื่อมโยงกับการวางแผนกำลังคน การทบทวนดังกล่าวช่วยสร้างพื้นฐานในการทำความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานปัจจุบันของระบบบริการสังคม และระบุโอกาสสำหรับการพัฒนากำลังคนในอนาคต

การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจัดขึ้นกับสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมด่านหน้า ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน สามารถดูใน**ภาคผนวก F** ซึ่งแต่ละคนมีประสบการณ์มากกว่าสิบปีในด้านสวัสดิการสังคมและการบริหารแรงงาน ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความต้องการในการวางแผนกำลังคนในอนาคต ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญช่วยชี้ชัดประเภทของกำลังคนสำคัญ รวมทั้งอุปสรรคเชิงระบบที่ยังคงมีอยู่ ในขณะเดียวกัน ผู้ให้บริการด่านหน้าได้สะท้อนประสบการณ์จริงเกี่ยวกับ ความต้องการด้านการฝึกอบรม การนิเทศงาน และความท้าทายของกำลังคนในภาคสนาม สำหรับรายชื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มทั้งหมด โปรดดู **ภาคผนวก G**

ตาราง 1: ข้อมูลสรุปจากแบบสำรวจรายบุคคล การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (KII) และการสนทนากลุ่ม (FGD)

ประเภท	จำนวนเป้าหมาย	จำนวนที่เข้าร่วม
การสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	400	701 : ชาย141, หญิง 54, LGBTQ+ 14, ไม่ระบุ 5
การสัมภาษณ์เชิงลึก	12	12 : ชาย 6, หญิง 6
การสนทนากลุ่ม	2	
จำนวนผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม	27	27 : ชาย 8, หญิง 19

สำหรับการเก็บข้อมูลแบบสำรวจ ได้มีการส่งแบบสำรวจสถาบัน/องค์กรไปยังหน่วยงานผู้ว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึง สถาบันการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์ และ องค์กรวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ แบบสำรวจนี้มุ่งเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรการพัฒนากำลังคน และแนวปฏิบัติของแต่ละองค์กร สำหรับหน่วยงานเอกชน ได้คัดเลือกจาก ทะเบียนองค์กรสาธารณประโยชน์ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

ได้รับแบบสำรวจที่กรอกสมบูรณ์จำนวน 9 ชุด จากหน่วยงานรัฐตามกรอบการสุ่มตัวอย่างที่ตั้งเป้าไว้ 10 แห่ง คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 90 สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ ได้รับแบบสำรวจที่กรอกสมบูรณ์จำนวน 81 ชุด จากเป้าหมาย 483 แห่ง คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 16.56 สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการตอบแบบสำรวจ โปรดดู **ภาคผนวก H**

ตาราง 2: ข้อมูลสรุปจากแบบสำรวจสถาบัน/องค์กร

ประเภทการสำรวจ	เป้าหมายการตอบกลับ	การตอบกลับจริง
การสำรวจสถาบัน – ภาครัฐ	10	9
การสำรวจสถาบัน – องค์กรสาธารณะประโยชน์/NGOs	483	81
การสำรวจสถาบัน – สถาบันการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์	7	6
การสำรวจสถาบัน – องค์กรวิชาชีพ	4	4

แบบสำรวจออนไลน์สำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ซึ่งเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Enablingsurvey.com และเพจเฟซบุ๊กของสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (ส.น.ส.ท.) มีเป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลรายบุคคลจากผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจำนวน 400 คน ครอบคลุมบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระบบการนิเทศงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการกำหนดเกณฑ์คุณภาพข้อมูล โดยผู้ตอบต้องปฏิบัติงานด้านสังคม และตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนคำถามทั้งหมด ผลการเก็บข้อมูลพบว่า มีผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมส่งแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น 701 คน สูงกว่าเป้าหมาย 400 คน โดยมาจากหลายหน่วยงานและกระทรวงต่าง ๆ ในจำนวนนั้น 35.8% เป็นนักสังคมสงเคราะห์ 22.1% เป็น พัฒนากรหรือเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ส่วนที่เหลือมาจากตำแหน่งงานหลากหลายประเภทในระบบบริการสังคม สำหรับข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตอบแบบสำรวจ โปรดดู **ภาคผนวก I**

ได้มีการปรับ**ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล**จากกรอบการทำแผนที่และการเสริมพลังของ GSSWA (GSSWA, 2019) โดยใช้เครื่องมือทั้งหมด 7 ชุด ซึ่งออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ หน่วยงานรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เป็นนายจ้าง สถาบันการศึกษา องค์กรวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ก่อนนำไปใช้ได้มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความถูกต้องและเหมาะสม เครื่องมือเก็บข้อมูลทั้งหมดสามารถดูได้ใน**ภาคผนวก J** ของรายงานฉบับนี้

นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำ**กรณีศึกษา (case studies)** จำนวนสองกรณีจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อสะท้อนตัวอย่างแนวปฏิบัติที่น่าสนใจในการวางแผนและพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ทั้งในโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์และแบบกระจายอำนาจของภาครัฐ (**ภาคผนวก K**)

กระบวนการทำความสะอาดข้อมูลและการวิเคราะห์ได้ผสานทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ข้อมูลแบบสำรวจได้รับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิงทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 29.0.2.0 ในขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มได้รับการถอดความและวิเคราะห์เนื้อหาเชิงธีม เมื่อการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น ผลลัพธ์จากทั้งสองวิธีจะถูกนำมาเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และมุมมองที่เสริมกัน การบูรณาการข้อมูลทั้งสองชุดทำให้สามารถตีความประเด็นที่ศึกษาได้อย่างลุ่มลึกและครบถ้วนยิ่งขึ้น วิธีการแบบผสมผสานนี้ช่วยให้เข้าใจประเด็นละเอียดอ่อนในเชิงลึก และเสริมความน่าเชื่อถือของข้อมูลผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation).

อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้เผชิญ**ข้อจำกัด**หลายประการ โดยเฉพาะในระยะการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจส่งผลต่อความครอบคลุมและความถูกต้องของผลการประเมิน ความท้าทายสำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ อัตราการตอบกลับที่ต่ำจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (PBOs)/NGOs แม้กลุ่มนี้จะเป็นองค์ประกอบหลักของระบบการให้บริการด้านสังคม แต่หลายหน่วยงานไม่ได้ตอบแบบสำรวจ ทำให้ขนาดตัวอย่างน้อยกว่าที่คาดไว้และอาจไม่สะท้อนภาพรวมของภาคส่วนนี้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทย (มท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรด้านสังคมมากที่สุดในประเทศไทยและมีข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับท้องถิ่น ไม่ได้เข้าร่วมการตอบแบบสำรวจ ส่งผลให้ข้อมูลของ มท. ต้องอาศัยการรวบรวมจากแหล่งทุติยภูมิและการทบทวนเอกสาร ซึ่งอาจมีข้อมูลคลาดเคลื่อน ไม่สม่ำเสมอ หรือไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อความแม่นยำและความสมบูรณ์ของข้อมูลกำลังคนด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงมหาดไทย (มท.)

นอกจากนี้ การศึกษายังประสบ**ข้อจำกัดด้านระเบียบวิธี** เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลระดับชาติที่เป็นศูนย์กลางและเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ส่งผลให้ไม่สามารถใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มสมบูรณ์ (fully randomized sampling) ได้ ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่ออคติในการสุ่มตัวอย่าง (sampling biases) การขาดระบบข้อมูลแบบบูรณาการ ยังทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐต่าง ๆ โดยในหลายกรณีไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าตัวเลขที่รายงานเป็นจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง หรือเป็นเพียงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังและงบประมาณ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการตีความข้อมูล และอาจส่งผลต่อความเชื่อถือได้ของการประมาณการกำลังคน ดังนั้นแม้ว่าการประเมินครั้งนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับโครงสร้างและการกระจายตัวของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย แต่ผลการประเมินควรถูกตีความด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวนกำลังคนและการกระจายตัวในแต่ละภาคส่วน

ตลอดกระบวนการวิจัย มีการยึดมั่นใน**มาตรฐานจริยธรรม**อย่างเคร่งครัด ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอย่างครบถ้วนและได้ให้ความยินยอมโดยสมัครใจ (informed consent) ก่อนเข้าร่วม มีการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล เช่น การทำข้อมูลให้ไม่สามารถระบุตัวตนได้ (anonymization) การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่มีความปลอดภัย นโยบายการเก็บรักษาและการแบ่งปันข้อมูลปฏิบัติตามมาตรฐานที่ดีที่สุดในการคุ้มครองข้อมูลที่อาจมีความอ่อนไหว นอกจากนี้ยังมีการวาง**มาตรการประกันคุณภาพ**ในทุกขั้นตอนของงานวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพได้ร่วมกันตรวจทานเครื่องมือและผลการศึกษา ในเดือนสิงหาคม 2568 ได้มีการจัดประชุมเชิงนโยบาย ร่วมกันโดยสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (ส.น.ส.ท.) และองค์การยูนิเซฟ เพื่อนำเสนอและตรวจสอบความถูกต้องของผลการศึกษา โดยเชิญผู้มีส่วนร่วมจากหน่วยงานรัฐหลัก องค์กรวิชาชีพ และสถาบันการศึกษา มาร่วมแลกเปลี่ยนความเห็น พร้อมทั้งเสนอแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่อิงหลักฐาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทยให้เข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้น.

4

ผลการศึกษา

ส่วนนี้นำเสนอผลการวิจัยจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ซึ่งจัดเป็น 3 ประเด็นหลักที่สอดคล้องกับกรอบการประเมิน ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ผลการวิจัยสะท้อนถึงการบูรณาการแหล่งข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทยได้อย่างครอบคลุม

4.1 ภาพรวมบริบทของการวางแผนกำลังคน

4.1.1 กรอบโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารแผนกำลังคน

ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย คือ การขาดนิยามที่มีความสม่ำเสมอและเป็นมาตรฐานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งยังไม่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัครได้อย่างชัดเจน กรอบการดำเนินงานในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับกรอบสากลและระดับภูมิภาคที่กำหนดโดย GSSWA (GSSWA & UNICEF, 2019) และกรอบแผนงานอาเซียนภายใต้ Hanoi Declaration (ASEAN, 2020) แม้ว่าประเทศไทยจะประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและระบบการออกใบอนุญาต แต่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้ให้คำนิยามทางกฎหมายอย่างเป็นทางการของคำว่า “สังคมสงเคราะห์” ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน และทำให้แต่ละกระทรวงหรือหน่วยงานใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกันในการกำหนดว่าใครคือ “นักสังคมสงเคราะห์” หรือ “ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” ในระบบบริการสังคม

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. และจากกระทรวงการคลัง สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงาน ก.พ. มีการบริหารจัดการการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรทรัพยากรจากส่วนกลาง โดยประสานงานกับหน่วยงานระดับชาติอื่น ๆ เช่น สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) โดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำกับดูแลมาตรฐานการสรรหาบุคลากรและการจัดบุคลากรอนุญาตให้บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น สังคมวิทยา หรือจิตวิทยา สามารถรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบคุณวุฒิในลักษณะเปิดกว้างนี้ทำให้อัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ลดน้อยลงและก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในกระบวนการให้บริการและข้อมูลกำลังคนผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายและกรอบการกระจายอำนาจของประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้มีการถ่ายโอนความรับผิดชอบในการจัดบริการไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ในภาคสังคม ความท้าทายที่ยังคงมีอยู่ ได้แก่ การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น การมีภาระหน้าที่ที่ทับซ้อนกัน ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากรในระดับท้องถิ่น ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนและการจัดบริการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ความไม่สอดคล้องกันของข้อมูลกำลังคนในแต่ละกระทรวงส่งผลทำให้ปัญหาเชิงโครงสร้างเหล่านี้รุนแรงขึ้น เช่น การไม่มีทะเบียนหรือฐานข้อมูลกำลังคนระดับชาติ การขาดระบบการจัดการข้อมูล และข้อจำกัดในการบังคับใช้ข้อกำหนดการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

แม้ว่าพระราชบัญญัติฯ จะบังคับให้มีการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตเป็นภาคบังคับและมีการจัดตั้งสภาวิชาชีพกำกับดูแล แต่ผลกระทบกลับถูกลดทอนลงด้วยมาตรฐานคุณวุฒิที่กว้างขวางและกลไกการบังคับใช้ที่ไม่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้บทบาทงานสังคมสงเคราะห์จำนวนมากยังคงถูกทดแทนโดยบุคคลากรที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์อย่างเป็นทางการ ซึ่งลดทอนอัตลักษณ์วิชาชีพและคุณภาพการบริการ โดยข้อจำกัดเชิงระบบเหล่านี้นำไปสู่ข้อท้าทายของประเทศไทยในการวางแผน พัฒนา และรักษากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่มีความสามารถและเท่าเทียมกัน

ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว จะมีเพียงบางส่วนของตำแหน่งงานที่ว่างลง (ซึ่งโดยทั่วไปจะไม่เกิน 20% ของตำแหน่งที่ว่าง) ที่จะได้รับการอนุมัติให้บรรจุทดแทนหลังจากข้าราชการเกษียณอายุ โดยการทดแทนจะให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่จำเป็นและส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการของประชาชน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ หรือบุคลากรด้านสาธารณสุข (เช่น พยาบาล เภสัชกร และเจ้าพนักงานสาธารณสุข) ในทางตรงกันข้ามกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน เช่น คนขับรถ แม่บ้าน และคนสวน จะถูกปรับให้เป็นการจ้างงานแบบสัญญาจ้างมากขึ้นซึ่งจะมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าและให้สวัสดิการระยะยาวน้อยกว่า (ข้อมูลจากผู้แทนสำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์เมื่อเดือนตุลาคม 2567)

เพื่อรองรับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ รัฐบาลได้กำหนดให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบใหม่ ได้แก่ พนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานภารกิจ/จ้างเหมาบริการ ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้มักเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 4–5 ปี โดยส่วนใหญ่ไม่เป็นภาระผูกพันทางการคลังระยะยาว เช่น การได้รับบำเหน็จบำนาญ หรือสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับสมาชิกในครอบครัว การต่อสัญญาจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินการปฏิบัติงานและความจำเป็นของหน่วยงาน คล้ายคลึงกับแนวทางของภาคเอกชน ซึ่งช่วยให้หน่วยงานของรัฐมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการบริหารจัดการกำลังคน (ข้อมูลจากผู้แทนสำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์เมื่อเดือนตุลาคม 2567)

แม้ว่ากระทรวงต่าง ๆ จะยังคงมีพื้นที่การใช้ดุลยพินิจบางประการในการจัดสรรกำลังคนภายใน แต่ผู้มีอำนาจตัดสินขั้นสุดท้ายในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ คือ คณะอนุกรรมการข้าราชการประจำกระทรวงของแต่ละกระทรวง โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.พ. ตัวอย่างเช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ดำเนินงานภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับอนุมัติประมาณ 2,000 ตำแหน่ง ข้อเสนอใด ๆ ที่เกี่ยวกับการขยายหรือลดจำนวนตำแหน่งดังกล่าวต้องดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นทางการผ่านสำนักงาน ก.พ.

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนของประเทศจะมีข้อเสนอในการขยายจำนวนพนักงานราชการที่ต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติมนั้น จะต้องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติพร้อมทั้งต้องมีเหตุผลประกอบเพื่อให้มั่นใจถึงความรับผิดชอบทางการคลังและคุณค่าต่อสาธารณะ (ข้อมูลจากผู้แทนสำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์เมื่อเดือนตุลาคม 2567)

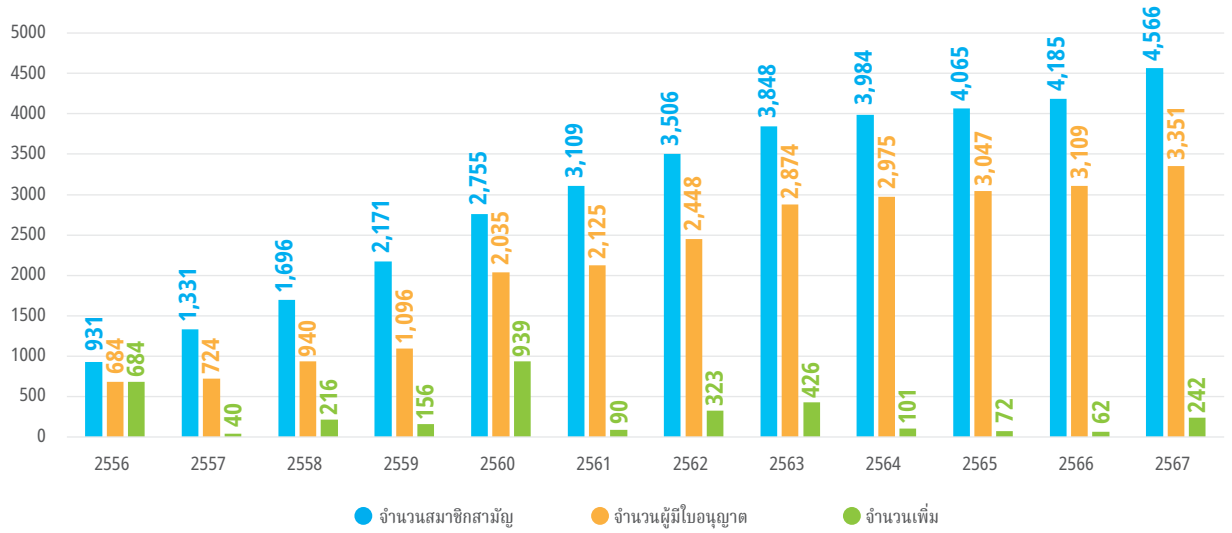
ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แม้ว่ากรอบกฎหมายจะให้อำนาจในการบริหารนโยบายและบริการเฉพาะพื้นที่ได้อย่างอิสระ แต่ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรยังถูกจำกัดให้ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณทั้งหมดขององค์กร ข้อจำกัดนี้ทำให้จำเป็นต้องพิจารณาความต้องการด้านบุคลากรอย่างรอบคอบ และตอกย้ำความสำคัญของการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของการให้บริการ (ข้อมูลจากผู้แทนสำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์เมื่อเดือนตุลาคม 2567)

ตามระเบียบงานธุรการภาครัฐ แต่ละกระทรวงสามารถปรับเปลี่ยนลักษณะงานในสายงานสังคมภายในกรอบงบประมาณและจำนวนตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรได้ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ หรือนักพัฒนาสังคม ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนดังกล่าวต้องสอดคล้องกับความต้องการและนโยบายของหน่วยงาน และต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ. เสียก่อน ดังนั้นการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่เหมาะสมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณจึงจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ในหลากหลายมิติอย่างรอบด้าน เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะขาดแคลนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอย่างรุนแรง ซึ่งเป็นข้อจำกัดของความสามารถของประเทศในการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมที่มีความเสมอภาค เข้าถึงได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนดังกล่าวมีสาเหตุมาจากนโยบาย “การตรึงอัตราการจ้างงานภาครัฐ” ที่ดำเนินต่อเนื่องมาตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ซึ่งยังคงเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการเพิ่มจำนวนบุคลากรภาครัฐในสายงานสังคมสงเคราะห์จนถึงปัจจุบัน ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ระบุว่ามีผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตเพียง 3,351 คนทั่วประเทศ หรือคิดเป็นประมาณ 5.00 คนต่อประชากร 100,000 คน (สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์, 2567) ซึ่งยังคงต่ำกว่ามาตรฐานในระดับภูมิภาคและระดับสากลอย่างมีนัยสำคัญ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในบททบทวนวรรณกรรม) ตัวเลขนี้สะท้อนให้เห็น

ช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างจำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับความต้องการของประชากรที่เพิ่มขึ้น แม้จำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่การเติบโตดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะรองรับความต้องการด้านบริการสังคมที่ขยายตัวและความท้าทายทางประชากรที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ ส่งผลให้เกิด “ช่องว่างกำลังคน” ที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบการให้บริการสวัสดิการสังคมในหลายภาคส่วน

แผนภาพ 1: จำนวนสมาชิกสามัญและสมาชิกที่มีใบรับอนุญาตของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2556 - 2567)



ที่มา: สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

ระหว่างปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2567 จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพิ่มขึ้นจาก 684 คน เป็น 3,351 คน อย่างไรก็ตาม การขยายจำนวนดังกล่าวมีลักษณะไม่สม่ำเสมอและชะลอตัวลงอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา (Social Work Professional Council, 2024) ขณะเดียวกัน ยังไม่มีข้อมูลอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับสัดส่วนของผู้ได้รับใบอนุญาตที่ปฏิบัติงานอยู่ในบทบาทที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการสังคมสงเคราะห์ การชะลอตัวของการเติบโตในการออกใบอนุญาตดังกล่าวเป็นประเด็นที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นของปัญหาสังคมในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากรสูงวัย การขยายตัวของเมือง และความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ในการเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคม

ข้อมูลจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ระบุว่า จากจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตจำนวน 1,741 คน ซึ่งได้ทำการปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ One Platform (หมายเหตุ ไม่ใช่สมาชิกทุกคนของสภาฯ ที่ได้เข้าใช้ระบบดังกล่าว) (**ตาราง 3**) พบว่า ประมาณร้อยละ 68 ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ 30.1) กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 23.3) และกระทรวงยุติธรรม (ร้อยละ 7.3) ส่วนอีกร้อยละ 20 ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 14.2) และกระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 6) ขณะที่มากกว่าร้อยละ 10 เพียงเล็กน้อยทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษา UNICEF และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2560) ซึ่งระบุว่า ร้อยละ 96 ของผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานระดับชาติ ขณะที่มีเพียงร้อยละ 4 ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 3: จำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจำแนกตามสังกัด

องค์กรต้นสังกัด	จำนวน	ภาครัฐ		ภาคเอกชน	อื่น ๆ
		ส่วนกลาง	ส่วนท้องถิ่น		
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	524	524			
กระทรวงสาธารณสุข	406	406			
กรุงเทพมหานคร	248		248		
กระทรวงยุติธรรม	127	127			
กระทรวงมหาดไทย	104		104		
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	86	86			
องค์กรไม่แสวงหากำไร	143			143	
สภากาชาดไทย	39			39	
ผู้เกษียณอายุ/อิสระ	21				21
กระทรวงกลาโหม	12	12			
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	9	9			
กระทรวงแรงงาน	7	7			
กระทรวงศึกษาธิการ	6	6			
สำนักนายกรัฐมนตรี	5	5			
องค์การระหว่างประเทศ	3			3	
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	1			
รวม	**1,741**	**1183**	**352**	**185**	**21**
ร้อยละ	100.00%	67.95%	20.22%	10.63%	1.21%

หมายเหตุ: ข้อมูลดังกล่าวอ้างอิงจากประวัติของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตซึ่งได้ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันในระบบ One Platform ของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นประมาณร้อยละ 52 ของจำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตทั้งหมด

ในด้านการกระจายตัวเชิงพื้นที่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตสูงที่สุด คือ 12.25 คน ต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งมากกว่าทุกภูมิภาคอื่นเกือบ 5 เท่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีจำนวนประชากรมากที่สุด (กว่า 21 ล้านคน) กลับมีจำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตต่ำที่สุด ส่วนภูมิภาคอื่น ๆ ได้แก่ ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลาง มีสัดส่วนอยู่ระหว่าง 1.0–2.5 คน ต่อประชากร 100,000 คน สะท้อนถึงการมีผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตในระดับต่ำทั่วทุกภูมิภาคนอกเหนือจาก กทม. (**ตาราง 4**)

ความไม่สมดุลเชิงพื้นที่ดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ชนบทและพื้นที่ขาดแคลนไม่สามารถเข้าถึงบริการจากนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับอนุญาตได้อย่างเพียงพอ อันเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำในการให้บริการทางสังคม การขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจของประเทศไทยให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับการกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมประเภทอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ตาราง 4: การกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตแบ่งตามภูมิภาค

#	ภูมิภาค	จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	จำนวนประชากร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2567)[1]	สัดส่วนต่อประชากรแสนคน
1	เหนือ	295	11,893,771	2.48
2	ตะวันออกเฉียงเหนือ	216	21,619,050	1.0
3	กลาง	323	17,463,077	1.85
3.1	กรุงเทพฯ	668	5,455,020	12.25
4	ใต้	239	9,520,292	2.51
		1,741	**65,951,210**	**2.64**

หมายเหตุ: การกระจายตัวตามภูมิภาคของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตอ้างอิงจากข้อมูลประวัติที่ปรับปรุงในระบบ One Platform ของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งครอบคลุมประมาณร้อยละ 52 ของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตทั้งหมด

ความเหลื่อมล้ำทางภูมิศาสตร์เป็นประเด็นสำคัญในการประเมินความครอบคลุมและการกระจายตัวของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั่วประเทศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจในระดับสถาบัน/องค์กรพบว่า อาสาสมัครซึ่งเป็นกำลังคนสำคัญของระบบบริการสังคม มีการกระจุกตัวอยู่ในภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ **ตาราง 5** แสดงการกระจายตัวของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ภายใต้สังกัดกระทรวง พม.

ตาราง 5: การกระจายตัวตามภูมิภาคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์[2]

#	ภูมิภาค	จำนวนอาสาสมัคร	จำนวนประชากร	สัดส่วนต่อประชากรแสนคน
1	เหนือ	90,306	11,893,771	759.27
2	ตะวันออกเฉียงเหนือ	133,422	21,619,050	617.15
3	กลาง	90,389	17,463,077	517.60
3.1	กรุงเทพฯ	7,900	5,455,020	144.82
4	ใต้	65,183	9,520,292	684.67

แม้ว่าการกระจายตัวของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาจสะท้อนให้เห็นช่องว่างในพื้นที่ กทม. แต่พบว่า กทม. มีระบบอาสาสมัครประจำที่เป็นลูกจ้างเต็มเวลาในภาคบริการสังคมของตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 290 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การบริหารของ กทม. โดยตรง กลุ่มอาสาสมัครดังกล่าวได้ถูกรวมอยู่ในการวิเคราะห์ภาพรวมของกำลังคนอาสาสมัครด้านบริการสังคมในส่วนถัดไปของรายงานฉบับนี้แล้ว

1 Source: NSO 2025 https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=300

2 ที่มาจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ https://share.google/FHLHXEPlXBFAMGROD 2567

4.1.2 ข้อจำกัดในการวางแผนกำลังคน

ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบกฎหมายและโครงสร้างเชิงนโยบาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตและสถานการณ์ของกำลังคนภาคราชการที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งลดขนาดกำลังคนภาครัฐและลดภาระผูกพันระยะยาว อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวส่งผลให้ทรัพยากรที่สนับสนุนกำลังคนด้านสังคมมีจำกัด ซึ่งอาจกระทบต่อศักยภาพของระบบในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาด้านสังคมที่มีความซับซ้อนและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

การประเมินครั้งนี้พบว่า กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมภาครัฐซึ่งอยู่ภายใต้ระบบการจ้างงานที่หลากหลาย เผชิญระดับความมั่นคงในการทำงานและแรงจูงใจในการเข้ารับราชการหรือคงอยู่ในระบบราชการที่แตกต่างกัน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสะท้อนว่า ปัจจัยจูงใจสำคัญ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสในการฝึกอบรม พนักงานที่อยู่ในระบบสัญญาระยะยาวหรือข้าราชการมักได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระบบสัญญาระยะสั้นหรือชั่วคราว ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองต่อความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ โอกาสในการเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาทักษะยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานควบคู่กับการยกระดับสวัสดิการและโอกาสในการฝึกอบรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มแรงจูงใจและรักษาศักยภาพของกำลังคนด้านสังคมในภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลในระยะยาว

4.1.2.1 ความแตกต่างหลากหลายของค่าจ้างและสวัสดิการ

อัตราค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐและเอกชนมีความหลากหลายอย่างมาก โดยในภาครัฐ อัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสัญญาจ้างจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน แม้ว่าการสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมครั้งนี้จะไม่ได้สอบถามเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการโดยตรง แต่จากการทบทวนเอกสารพบว่า มีความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสัญญาจ้าง โดยข้าราชการมีความมั่นคงในการทำงานและได้รับสวัสดิการที่ดีกว่ากลุ่มอื่นอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพอาจได้รับการจ้างงานในรูปแบบข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานสัญญาจ้าง ขึ้นอยู่กับนโยบายและโครงสร้างการบริหารของแต่ละหน่วยงาน

อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีกำหนดไว้ที่ 16,500 บาทต่อเดือน โดยข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพผ่านเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองครั้ง รวมถึงมีสิทธิการลาตามระเบียบ สวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ/บำเหน็จบำนาญ และสิทธิด้านการรักษาพยาบาลผ่านระบบเบิกจ่ายตรง ข้าราชการมีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาลจากภาครัฐสำหรับตนเอง บิดา–มารดา คู่สมรส และบุตร

ในกรณีของบุตร ผู้มีสิทธิสามารถเบิกได้ไม่เกินสามคนตามลำดับความสำคัญ โดยต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบุตรที่บรรลุนิติภาวะแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถและอยู่ในความอุปการะของข้าราชการ (ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ได้มอบให้ผู้อื่นรับเป็นบุตรบุญธรรม) หากบุตรคนใดถึงแก่ความตายก่อนบรรลุนิติภาวะ ผู้มีสิทธิสามารถยื่นเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุตรคนถัดไปแทนได้ (ในกรณีที่มีบุตรมากกว่าสามคน) นอกจากนี้ ผู้มีสิทธิยังสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงการคลัง

แม้ว่าพนักงานราชการจะได้รับอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงกว่าข้าราชการ (อัตราเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ที่ 18,000 บาท) และมีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง รวมถึงได้รับสิทธิลาหยุดต่าง ๆ (ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย และลาคลอด) แต่ยังคงมีความแตกต่างที่สำคัญด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการจ้างงานเมื่อเทียบกับข้าราชการ กล่าวคือ พนักงานราชการใช้สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการรักษาพยาบาลผ่านระบบประกันสังคม ไม่มีสิทธิรับบำนาญเหมือนข้าราชการ และไม่มีสิทธิรับเงินค่าการศึกษาบุตร นอกจากนี้ การจ้างงานของพนักงานราชการยังมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 4 ปีต่อสัญญาอีกด้วย

ตาราง 6: การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์การจ้างงานในระบบราชการ 5 ประเภท[3]

สิทธิประโยชน์	ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข (สธ.)	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
เงินเดือน	เงินเดือน	ต่ำกว่าปริญญาตรี 9400-11500 บาท	ต่ำกว่าปริญญาตรี 10430-13800 บาท	ต่ำกว่าปริญญาตรี 7590-12240 บาท	"อัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่กำหนดสำหรับตำแหน่งเฉพาะทาง และอัตราตามหนังสือ ลจป ว 337 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2559 (ปัจจุบันไม่มีการจ้างเพิ่มในประเภทนี้)"	ต่ำกว่าปริญญาตรี 6552-9530 บาท
		ปริญญาตรี 15000-19830 บาท	ปริญญาตรี 18000-22750 บาท	ปริญญาตรี 13300-19680 บาท		ปริญญาตรี 9032-14480 บาท
		ปริญญาโท 17500-19250 บาท	ปริญญาโท 21000 บาท	ปริญญาโท 16400-20900 บาท		
		ปริญญาเอก 21000-23100 บาท	ปริญญาเอก 25000 บาท	ปริญญาเอก 20000-24000 บาท		
สวัสดิการ	ค่ารักษาพยาบาล	เบิกจ่ายตรง	ประกันสังคม	ประกันสังคม	เบิกจ่ายตรง	ประกันสังคม
	ค่าเช่าบ้าน	/	x	X	/	x
	เงินบำเหน็จเกษียณอายุ	/	กองทุนประกันสังคม	กองทุนประกันสังคม	/	กองทุนประกันสังคม
	บำนาญ	/	/ (ประกันสังคม)	/ (ประกันสังคม)	จ่ายรายเดือน	/ (ประกันสังคม)
ความก้าวหน้าในอาชีพ	การปรับเงินเดือน	2 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี
	การปรับระดับตำแหน่ง	/	x	x	/	x

3 เผยแพร่ใน The Coverage วันที่ 14 พฤศจิกายน 2565

สิทธิประโยชน์	ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข (สธ.)	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
วันหยุด	ลาป่วย (วัน/ปี)	60	30	45	60	15
	ลากิจส่วนตัว (วัน/ปี)	45	10	15	40	ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันที่ลา
	ลาพักผ่อนประจำปี (วัน/ปี)	10	สะสมได้ 10 วัน (ไม่มีวันลาพักผ่อนในช่วง 6 เดือนแรก)	สะสมได้ 10 วัน (ไม่มีวันลาพักผ่อนในช่วง 6 เดือนแรก)	สะสมได้ 10 วัน (ไม่มีวันลาพักผ่อนในช่วง 6 เดือนแรก)	สะสมได้ 10 วัน (ไม่มีวันลาพักผ่อนในช่วง 6 เดือนแรก)
	ลาคลอด (วัน)	90	90 วัน (ได้รับเงินชดเชยจากหน่วยงาน 45 วัน และจากประกันสังคม 45 วัน)	90 วัน (ได้รับเงินชดเชยจากหน่วยงาน 45 วัน และจากประกันสังคม 45 วัน)	90	90 วัน ต้องมีอายุงานอย่างน้อย 7 เดือน (ได้รับเงินชดเชยจากหน่วยงาน 45 วัน และจากประกันสังคม 45 วัน)
	ลาศึกษาต่อ	/	x	/	/	x
สวัสดิการอื่น ๆ	เงินอุดหนุนบุตร / การช่วยเหลือบุตร	x	กองทุนประกันสังคม	กองทุนประกันสังคม	x	กองทุนประกันสังคม
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	/	/	/	/	/

ในกลุ่มลูกจ้างสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นรูปแบบการจ้างงานที่หน่วยงานใช้เพื่อทดแทนข้อจำกัดด้านการเพิ่มจำนวนกำลังคน การประเมินพบว่า ลูกจ้างสัญญาจ้างมักมีสัญญาการจ้างงานรายปี ได้รับอัตราค่าตอบแทนแบบคงที่ (ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือน) และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ นอกจากนี้ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรม เนื่องจากลักษณะการจ้างเป็นการว่าจ้างเพื่อให้บริการหรือดำเนินงานตามโครงการ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ และจำกัดระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างงาน

ในภาคเอกชน อัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละหน่วยงาน โดยไม่มีมาตรฐานกลางกำหนดไว้ ขณะที่สวัสดิการด้านสุขภาพส่วนใหญ่ยึดตามสิทธิประกันสังคมเป็นหลัก

4.1.2.2 การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและความขาดแคลนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

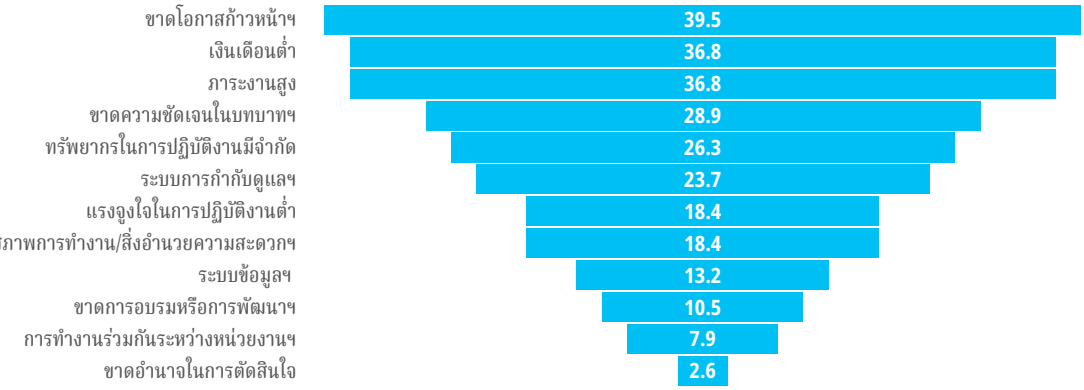
จากผลการสำรวจหน่วยงานภาครัฐและผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม พบว่าสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีแนวโน้มมุ่งลดภาระงบประมาณระยะยาวผ่านการลดจำนวนข้าราชการประจำ และหันไปใช้รูปแบบการจ้างงานที่มีข้อผูกพันน้อยกว่า เช่น การจ้างพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ แนวทางดังกล่าวส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกำลังคนด้านการบริการสังคมมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น การปรับโครงสร้างเช่นนี้ทำให้หน่วยงานประสบความยากลำบากในการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โครงสร้างประชากรที่กำลังเปลี่ยนแปลง และความต้องการที่เพิ่มขึ้นในระดับชุมชน ดังนั้น การบริหารจัดการกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจำเป็นต้องมีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้สามารถสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างมีประสิทธิผล และสร้างความยั่งยืนในการให้บริการสังคมในอนาคต

กรณีตัวอย่างใน **ภาคผนวก K** สะท้อนแนวปฏิบัติที่น่าสนใจด้านการวางแผนและพัฒนากำลังคนด้านสังคม ทั้งในโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน) และแบบกระจายอำนาจ (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามบริบทของหน่วยงานภาครัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงการใช้ข้อเสนอและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน การทำงานเพื่อขับเคลื่อนในระดับนโยบาย ฯลฯ

ข้อมูลจากการสำรวจหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรุงเทพมหานคร (ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัด 38 หน่วยงาน) พบว่า ความท้าทายสำคัญสามประการในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ ได้แก่ ขาดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ 39.5) อัตราค่าตอบแทนต่ำ และภาระงานสูง (ร้อยละ 36.8 เท่ากัน) และความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (ร้อยละ 28.9) นอกจากนี้ ร้อยละ 26.3 ของหน่วยงานที่ให้ข้อมูลยังระบุถึงความท้าทายด้านข้อจำกัดของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในระดับหน่วยงาน ซึ่งควรได้รับการพิจารณาในเชิงนโยบายและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริการด้านสังคมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (**ดูแผนภาพ 2**)

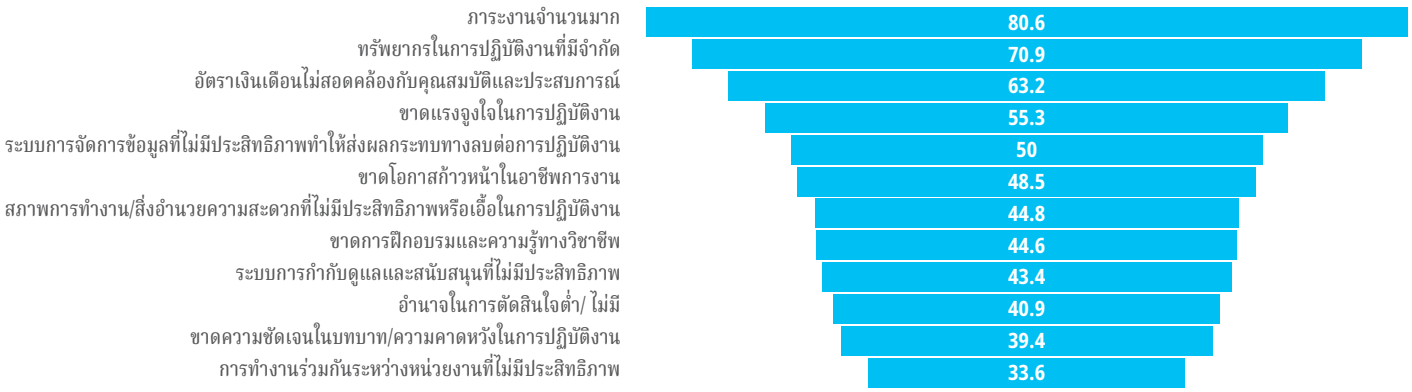
ในระดับผู้ให้บริการ ข้อมูลจากการสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านทางสังคมจำนวน 701 คน สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายสำคัญหลายประการที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.6) รายงานว่ามีปริมาณงานที่มากเกินสมควร ขณะที่ร้อยละ 70.9 ระบุว่าต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร นอกจากนี้ร้อยละ 63.2 เห็นว่าอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและประสบการณ์วิชาชีพของตน ประเด็นข้อกังวลเหล่านี้สอดคล้องกับผลการสำรวจในระดับองค์กร ซึ่งพบประเด็นคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ภาระงานสูง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ-ซึ่งล้วนเป็นหนึ่งในห้าความท้าทายหลักด้านการดำเนินงาน (**ดูแผนภาพ 3**)

แผนภาพ 2: **ความท้าทายในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ** (ร้อยละ)



หมายเหตุ : ร้อยละคำนวณจากจำนวนหน่วยงานราชการระดับรองที่ร่วมให้ข้อมูลจำนวน 38 หน่วยงาน

แผนภาพ 3: **ความท้าทายที่กำลังเผชิญในการทำงานประจำวันของผู้ปฏิบัติงาน** (ร้อยละ)



หมายเหตุ: ร้อยละคำนวนจากจำนวนผู้ที่เห็นด้วยมากและมากที่สุดในแต่ละประเด็น

4.1.2.3 ความไม่เชื่อมโยงและการประสานงานที่ไม่เพียงพอระหว่างกลไกการจัดบริการทางสังคมของภาครัฐส่วนกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างธรรมาภิบาลของประเทศไทยประกอบด้วยระบบการบริหารหลายระดับ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการสาธารณะในโครงสร้างดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ภายใต้กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของ อปท.ทั่วประเทศ ภารกิจของ สถ. ครอบคลุมการพัฒนายุทธศาสตร์และแผนงานของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การบริหารการคลัง และการให้คำแนะนำด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพของ อปท.ในการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ สถ. ยังมีบทบาทในการกำหนดกฎระเบียบ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของทั้ง สถ. และ อปท.อย่างต่อเนื่อง

ระบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยมีขนาดใหญ่และประกอบด้วย อปท ในหลายประเภท รวมทั้งสิ้น 7,853 แห่ง แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (DLA, 2025)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 76 แห่ง
- เทศบาล 2,441 แห่ง แบ่งเป็น เทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 178 แห่ง เทศบาลตำบล 2,233 แห่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5,334 แห่ง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา

กรอบการกระจายอำนาจของประเทศไทย ซึ่งได้รับการผลักดันอย่างมีนัยสำคัญจากพระราชบัญญัติกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ภารกิจจำนวนมากถูกถ่ายโอนจากส่วนราชการระดับกระทรวงไปยัง อปท. การมอบอำนาจดังกล่าวทำให้ อปท.ต้องรับผิดชอบภารกิจที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ การส่งเสริมสุขภาพ การจัดการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจด้านสวัสดิการสังคมและงานสังคมสงเคราะห์ ดังนั้น อปท. จึงมีบทบาทสำคัญในการทำงานใกล้ชิดกับชุมชนในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมที่สำคัญ อาทิ ความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพ ความไม่เสมอภาคทางสังคม ปัญหาคนไร้บ้าน และความโดดเดี่ยวทางสังคม อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานอาจถูกจำกัดด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและกฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่ายด้านกำลังคน จำนวนและความหลากหลายของ อปท. ทั่วประเทศสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการจัดบริการสาธารณะที่มีการกระจายอำนาจสูง แม้ว่าการกระจายอำนาจจะมีเป้าหมายเพื่อนำบริการสาธารณะให้ใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น แต่ก็สร้างความท้าทายในการรวบรวมข้อมูลด้านกำลังคนเฉพาะทางในระดับประเทศ โดยเฉพาะเมื่อยังไม่มีระบบรายงานข้อมูลที่เป็นศูนย์กลางและรายละเอียดเชิงลึก นอกจากนี้ ความแตกต่างของโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการจัดสรรบุคลากรซึ่งเป็นผลจากความอิสระของท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ยังทำให้เกิดความซับซ้อนในการประเมินและวางแผนกำลังคนด้านการให้บริการทางสังคมอย่างเป็นระบบ (Amornsiriphonga, 2017).

4.1.2.4 ความไม่สอดคล้องระหว่างกรอบกฎหมายและมาตรฐานกำลังคนภาครัฐสำหรับนักสังคมสงเคราะห์

ระบบการจ้างงานและการกำกับดูแลวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณสมบัติและข้อกำหนดตามกฎหมายสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 กับมาตรฐานกำลังคนภาครัฐด้านบริการสังคมที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด (OCSC, 2011a).

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้มีบุคลากรด้านสังคมสงเคราะห์อยู่สองกลุ่ม ได้แก่ “นักสังคมสงเคราะห์” (ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์) และ “นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” (ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาต) โดยมาตรา 28 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวระบุว่า การประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์บางประเภทจำเป็นต้องมีใบอนุญาตจึงจะปฏิบัติได้ บทบัญญัตินี้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามกฎหมายหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายคุ้มครองเด็ก กฎหมายคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการสังคม กฎหมายสุขภาพจิต และกฎหมายเกี่ยวกับศาลเยาวชนและครอบครัว นอกจากนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวยังระบุให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคมตามกฎหมายต่าง ๆ ต้องได้รับใบอนุญาตด้วย เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก กฎหมายค่าทดแทนผู้เสียหาย กฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กฎหมายการรับบุตรบุญธรรม รวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมในหน่วยงานของรัฐด้วย

ตรงกันข้ามกับกรอบทางกฎหมายดังกล่าว มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งสายงานสังคมสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในลักษณะกว้าง ครอบคลุมหลายระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ มาตรฐานดังกล่าวกำหนดให้ผู้สมัครต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก หรือวุฒิอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งถือว่าเหมาะสมตามดุลยพินิจของหน่วยงานของรัฐหรือ ก.พ. อย่างไรก็ตาม ประเด็นความแตกต่างที่สำคัญคือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ออกโดย ก.พ. ไม่ได้กำหนดให้ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ (OCSC, 2011b).

สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าตำแหน่งงานด้านสวัสดิการสังคมบางตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐเป็น “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ” ในขณะที่มาตรฐานกำลังคนภาครัฐของ ก.พ. กลับไม่ได้กำหนดให้มีใบอนุญาตดังกล่าวเป็นคุณสมบัติบังคับสำหรับตำแหน่งข้าราชการเหล่านี้ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐส่วนใหญ่กำหนดคุณสมบัติรับสมัครตามมาตรฐานของ ก.พ. ซึ่งอาจไม่ได้ระบุข้อกำหนดด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเอาไว้ **ตาราง 7** แสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องนี้ในหน่วยงานและกระทรวงต่าง ๆ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสำรวจหน่วยงานที่ให้บริการด้านสังคมพบว่า การมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตประกอบวิชาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของประชากรกลุ่มเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างความคาดหวังทางกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ กับเกณฑ์การสรรหาในระบบราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ได้ให้คำจำกัดความ “นักสังคมสงเคราะห์” ว่าเป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ หรือผ่านการอบรมหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนด หรือมีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการอบรมและคุณสมบัติของนักสังคมสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงการวางหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ทางวิชาการและการพัฒนาบุคลากรสำหรับนักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร พระราชบัญญัติฉบับปี 2546 นี้จึงถือเป็นกฎหมายที่กำหนดนิยามเชิงกว้างและบทบาทของคณะกรรมการในการกำหนดมาตรฐาน ซึ่งต่อมาพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้ต่อยอดโดยจัดทำข้อกำหนดด้านการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับตำแหน่งบางประเภทอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดบริบทของความไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งยังไม่ได้รับการปรับปรุงตั้งแต่ปี 2554 เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

แผนงานตามปฏิญญาฮานอยของอาเซียนยังได้เรียกร้องให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างกฎหมายและนโยบายที่กำหนดและยกระดับบทบาทและหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาชีพ มาตรฐาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งยังระบุให้รัฐสมาชิก “รับรอง มาตรฐานและเสริมสร้างระบบการรับรอง การออกใบรับรอง การขึ้นทะเบียน และการออกใบอนุญาตสำหรับนักสังคมสงเคราะห์และนักสังคมสงเคราะห์กึ่งวิชาชีพ หรือผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (para-social workers)” อย่างชัดเจน เอกสารดังกล่าวเน้นว่า กฎหมาย นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติควรเป็นกรอบในการกำหนดการรับรอง การออกใบอนุญาต และการขึ้นทะเบียนนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ รวมถึงระบุคุณสมบัติและมาตรฐานสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ASEAN, 2023).

ผลการสำรวจพบว่า ความต้องการบุคลากรสังคมสงเคราะห์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกระจุกตัวในหน่วยงานที่ให้บริการสังคมและบริการสุขภาพโดยตรง หน่วยงานที่แสดงว่ามีความต้องการสูง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม (บางหน่วยงาน) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสถาบันบางแห่งภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หน่วยงานเหล่านี้ได้ระบุหน่วยงานย่อยที่ให้บริการแก่กลุ่มเปราะบาง เช่น หน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม ศูนย์บริการสาธารณสุข และสถานพยาบาลว่าเป็นพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีนักสังคมสงเคราะห์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยตรง (**ตาราง 7**)

ในทางตรงกันข้าม บางหน่วยงานระบุผ่านการสำรวจว่า **ไม่มีความจำเป็นต้องใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ** แม้ว่าจะมีตำแหน่งงานด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในโครงสร้างองค์กรก็ตาม ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม (กรมคุมประพฤติ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมราชทัณฑ์) กระทรวงแรงงาน (สำนักงานประกันสังคม) และโรงพยาบาลบางแห่งของกระทรวงกลาโหม ขณะที่หน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงมหาดไทย และบางกรมภายในกระทรวงที่ตอบแบบสำรวจ ไม่ได้ระบุจุดยืนหรือไม่ได้ตอบแบบสำรวจ ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึง **ความไม่สอดคล้องกันในการรับรองความจำเป็นของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ** ระหว่างภาครัฐต่าง ๆ โดยพบว่าหน่วยงานด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมให้ความสำคัญอย่างชัดเจน ขณะที่หน่วยงานด้านยุติธรรม แรงงาน และบางส่วนของภาคความมั่นคงมีการให้ความสำคัญค่อนข้างจำกัด

ตาราง 7: ความต้องการใบประกอบวิชาชีพสังคมสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตของหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงาน	ต้องการผู้ประกอบวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	ไม่ต้องการผู้ประกอบวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	ไม่ได้ระบุ/ ไม่มีตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์
กระทรวง การพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	• สนง. ปลัดกระทรวงฯ • กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ • กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมกิจการผู้สูงอายุ • กรมกิจการเด็กและเยาวชน • สำนักเลขานุการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ต้องการเฉพาะกรณีปฏิบัติงานโดยตรง กับผู้ใช้บริการ)		
กระทรวงสาธารณสุข	• กรมอนามัย • กรมการแพทย์ • กรมสุขภาพจิต		สนง. ปลัดกระทรวงฯ
กระทรวงยุติธรรม		• กรมคุมประพฤติ • กรมพินิจฯ • กรมราชทัณฑ์	
กระทรวงแรงงาน			สนง. ประกันสังคม
กระทรวงกลาโหม	• สนง. ปลัดกระทรวง • กรมแพทย์ทหารบก	• รพ. พระมงกุฎฯ • รพ. ค่ายสุรศักดิ์มนตรี • รพ. ค่ายพิชัยดาบหัก • รพ. ค่ายพ่อขุนผาเมือง	• องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก • รพ. ค่ายประจักษ์ศิลปาคม
กระทรวงศึกษาธิการ	ไม่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์		
สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	รพ. ตำรวจ		
กรุงเทพมหานคร	• สำนักพัฒนาสังคม • สำนักการแพทย์ • สำนักอนามัย • สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด • ศูนย์บริการสาธารณสุข • ศูนย์บริการสาธารณสุข คลินิกก้าวใหม่พลัส • ศูนย์บริการสาธารณสุข คลินิกสุขภาพจิต		
กระทรวง อว.	รพ.รามาธิบดี คณะแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะแพทย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่		คณะแพทย์ มธ.
กระทรวงมหาดไทย	ไม่มีข้อมูล		

4.1.3 ข้อมูลกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่ม

GSSWA ได้ให้นิยามกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมว่าเป็น “แนวคิดแบบครอบคลุม (inclusive concept)” ซึ่งหมายถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานของรัฐและนอกภาครัฐ ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ ที่ทำงานร่วมกับเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการที่ดีและความผาสุกของบุคคลและสังคม กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมุ่งเน้นการให้บริการเชิงป้องกัน ฟื้นฟู ตอบสนอง และส่งเสริม ซึ่งตั้งอยู่บนฐานความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ องค์ความรู้ท้องถิ่น ความรู้เฉพาะทางและสหวิทยาการ ตลอดจนหลักจริยธรรมทางวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีบทบาทในการประสานกับคน โครงสร้าง และองค์กรต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการที่จำเป็น บรรเทาความยากจน ลดและท้าทายการเลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมและสิทธิมนุษยชน รวมทั้งป้องกันและตอบสนองต่อความรุนแรง การล่วงละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การทอดทิ้ง และการแยกเด็กออกจากครอบครัว”[4]

แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต แต่บทบาทและหน้าที่ของกำลังคนสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพยังไม่ได้รับความเข้าใจอย่างสอดคล้องเป็นแนวเดียวกันในทางปฏิบัติ กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทยยังขาดนิยามกลางที่ชัดเจนและเป็นทางการ ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการใช้คำเรียก เช่น “ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ” “ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ” “ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์กึ่งวิชาชีพ” และ “อาสาสมัคร” ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ความไม่สอดคล้องดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดมาตรฐานกำลังคนและการวางแผนด้านปริมาณกำลังคนที่เหมาะสม

การประเมินครั้งนี้ได้นำกรอบนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามที่พัฒนาโดย GSSWA และ UNICEF (2020) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภทของกำลังคน ซึ่งช่วยให้สามารถสะท้อนภาพรวมของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทยได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

4.1.3.1 ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ

ตามนิยามของ GSSWA และ UNICEF (2020) ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรในระบบบริการสังคมที่โดยทั่วไปสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับอุดมศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง ซึ่งโดยปกติต้องใช้ระยะเวลาเรียนประมาณ 3–4 ปี หรือมีคุณวุฒิวิชาชีพระดับชาติที่มีความก้าวหน้าเทียบเท่ากัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการปฏิบัติงานวิชาชีพ นอกจากนี้ ในหลายบริบทผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวอาจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกได้ สำหรับการประเมินครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์จำแนก ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ จากการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนพิจารณาจากลักษณะตำแหน่งงานและบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด

จากนิยามดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ ครอบคลุมทั้งนักสังคมสงเคราะห์ และบุคลากรกลุ่มอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับบทบาทของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดด้านการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากผลการสำรวจพบว่ากำลังคนกลุ่มนี้สามารถจำแนก ได้ดัง**ตาราง 8**

ตาราง 8: ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพในภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ	ภาครัฐส่วนกลาง	ภาครัฐส่วนท้องถิ่น
นักสังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์ (พม. สธ.ยธ. รง. กห. ตร. อว.)	นักสังคมสงเคราะห์ (อปท. และ กทม.)
	นายทหารสังคมสงเคราะห์ (กห.)	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (กทม.)
		พนักงานช่วยงานสาธารณสุข (ภารกิจงานด้านสังคมสงเคราะห์) (กทม.)
ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ๆ	นักพัฒนาสังคม (พม.)	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม (กทม.)
	พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก (พม.)	
	นักวิชาการแรงงาน (รง.)	นักพัฒนาชุมชน (อปท.)
	พนักงานคุมประพฤติ (ยธ.)	

4 United Nations Children’s Fund, ‘Guidance Note on Defining the Social Service Workforce’, UNICEF, New York, 2020

(1) นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) ตามข้อเสนอแนะของ GSSW และ UNICEF ว่าด้วยการพัฒนาสัดส่วนขั้นต่ำของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Proposed Guidance on Developing Minimum Social Service Workforce Ratios) ได้กำหนดให้**สังคมสงเคราะห์**เป็นวิชาชีพหลักและแกนกลางของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เป็นทั้ง วิชาชีพเชิงปฏิบัติ และศาสตร์ทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การพัฒนาสังคม ความเป็นปึกแผ่นทางสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการเสริมพลังและปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลและชุมชน หลักการสำคัญของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ประกอบด้วย ความยุติธรรมทางสังคม สิทธิมนุษยชน การตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความรับผิดชอบร่วมกันของสังคม และการเคารพความหลากหลายโดยการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และองค์ความรู้พื้นถิ่น สังคมสงเคราะห์มีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และโครงสร้างทางสังคม เพื่อตอบสนองต่อปัญหาในชีวิต ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ในประเทศไทย “นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ (Professional Social Workers)” ได้รับการกำหนดนิยามโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รวมถึงกฎหมายสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ซึ่งต่างกำหนดคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่ และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์อย่างชัดเจน นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพมีหน้าที่ในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางสังคม สร้างความเป็นปึกแผ่นในสังคม และเสริมพลังให้แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ ยังรวมถึงนักสังคมสงเคราะห์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางซึ่งได้ผ่านการอบรมด้านทักษะเฉพาะและได้รับหนังสือรับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ได้ให้นิยาม “นักสังคมสงเคราะห์” ว่าเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานจัดสวัสดิการสังคมและมีคุณสมบัติสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางสังคมสงเคราะห์ หรือผ่านการอบรมหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (กสส.) กำหนด หรือมีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ กสส. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมและออกระเบียบเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร นอกจากนี้ พระราชบัญญัติยังระบุองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมถึงบทบาทในการรวบรวมข้อมูล การจัดทำวิจัย การประสานงานด้านสวัสดิการสังคม การติดตามและประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพของนักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร (RTG, 2003).

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้แยกความแตกต่างระหว่าง “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” กับ “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” โดยกำหนดว่า “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์” เป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้และทักษะด้านสวัสดิการสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับบุคคล ครอบครัว กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข (RTG, 2013) การกำหนดดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางทางสหวิทยาการและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพในการให้บริการสังคม ทำให้เกิดการแยกแยะมาตรฐานระหว่างผู้ที่ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ทั่วไปกับผู้ที่ผ่านการรับรองวิชาชีพอย่างเป็นทางการ

“ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” หมายถึง บุคคลที่ผ่านการขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยผู้ที่จะได้รับใบอนุญาตต้องเป็นสมาชิกสามัญของสภาฯ และมีคุณสมบัติอย่างน้อยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางสังคมสงเคราะห์ หรือสาขาอื่นที่สภาฯ ให้การรับรอง รวมทั้งต้องผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ทำงานด้านการคุ้มครอง ให้คำปรึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนด

สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์สำคัญในการกำหนดและธำรงมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนสนับสนุนการให้บริการทางสังคมที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของสภาฯ ครอบคลุมการขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ การพัฒนาหลักสูตรการอบรม การออกหนังสือรับรองความเชี่ยวชาญ การส่งเสริมการศึกษาและการวิจัย การรับรองคุณวุฒิการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการเป็นสมาชิก และการธำรงเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

กฎหมายฉบับนี้ยังระบุขอบเขตงานหลายด้านที่จำเป็นต้องมีผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พระราชบัญญัติสุขภาพจิต และพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว เป็นต้น ตามกฎหมาย กำหนดให้การปฏิบัติงานในสาขาดังกล่าวต้องกระทำโดยผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเท่านั้น ห้ามมิให้ผู้ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพปฏิบัติงาน ยกเว้นในบางกรณี ได้แก่ ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนและปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาต รวมถึงที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองมาตรฐานวิชาชีพ รับรองความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และปกป้องสิทธิและสวัสดิภาพของผู้ใช้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้ตำแหน่งงานสังคมสงเคราะห์อยู่ในกลุ่ม “ผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้” (knowledge worker) ในสายวิชาชีพ โดยต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต่ำ (ก.พ., 2551) มาตรฐาน “การกำหนดตำแหน่งสังคมสงเคราะห์” ของสำนักงาน ก.พ. (ประกาศใช้ครั้งแรกในเดือนธันวาคม 2551 และปรับปรุงในเดือนกรกฎาคม 2554) ระบุว่าตำแหน่งในสายงานนี้ครอบคลุมงานด้านสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้มีปัญหาทางสังคม เช่น เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนขอทาน ผู้ขายบริการ ผู้ต้องขัง ผู้ป่วย คนพิการ และประชาชนทั่วไปที่ประสบปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองหรือภายในครอบครัว หรืออยู่ในภาวะยากลำบากที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในภาพรวม การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องอาศัยการประเมินปัญหาและการให้ความช่วยเหลือตามหลักวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (OCSC, 2011a).

สำหรับระบบราชการส่วนกลาง ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ถูกจำแนกออกเป็น 4 ระดับตามชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ (ก.พ., 2554) นักสังคมสงเคราะห์ในระดับปฏิบัติการ (รหัสตำแหน่ง 3-8-026-1) จะมีความก้าวหน้าในสายงานตามระดับของสำนักงาน ก.พ. โดยขอบเขตหน้าที่และความซับซ้อนของงานจะเพิ่มขึ้นตามลำดับ ดังนี้

- **ระดับชำนาญการ (3-8-026-2):** หมายถึงตำแหน่งที่มีบทบาทในการกำกับดูแลหรือปฏิบัติงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถเชิงลึกในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน หน้าที่ประกอบด้วยการประเมินเชิงลึก การให้บริการแบบองค์รวม การวิเคราะห์ปัญหา การพัฒนาฐานข้อมูล การจัดทำเนื้อหาสำหรับเครื่องมือด้านสวัสดิการสังคม และการติดตามประเมินผลโครงการและการให้บริการ

- **ระดับชำนาญการพิเศษ (3-8-026-3):** หมายถึงตำแหน่งที่มีบทบาทในการกำกับดูแลหรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญในระดับสูงมาก โดยต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนและยากเป็นพิเศษ ตลอดจนวางแนวทางในการสืบค้นข้อเท็จจริง การจัดการภาวะวิกฤต การนิเทศงาน และการพัฒนาระบบและนโยบายด้านสวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์

- **ระดับผู้เชี่ยวชาญ (3-8-026-4):** หมายถึงตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาในระดับกระทรวง/กรม โดยรับผิดชอบต่อการจัดการปัญหาทางวิชาการที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบในวงกว้าง ภารกิจสำคัญประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเชิงวิชาการระดับสูง การกำหนดแนวทางระบบการให้บริการ การคาดการณ์แนวโน้มทางสังคม การพัฒนาความรู้และนวัตกรรม การให้ข้อเสนอแนะด้านนโยบายสวัสดิการสังคม และการกำหนดแนวทางประเมินผลเพื่อพัฒนาศักยภาพแบบองค์รวม

สำหรับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในระดับปฏิบัติการ หรือเริ่มต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (OCSC, 2011b):

- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิเทียบเท่า ในสาขาจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว หรือเป็นสาขาที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง

- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒิเทียบเท่า ในสาขาข้างต้น

- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิเทียบเท่า ในสาขาข้างต้น

- คุณวุฒิหรือหลักสูตรอื่น ที่สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเห็นว่าเทียบได้กับสาขาที่กำหนด และเหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์

ลักษณะงานทั่วไปของตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานก.พ. ครอบคลุมงานด้านปฏิบัติการ การวางแผน การประสานงาน และการให้บริการ โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้:

1. **สืบค้นข้อเท็จจริงและประเมินภาวะทางสังคม** ได้แก่ การสัมภาษณ์ประวัติ การเยี่ยมบ้าน การติดตามงาน การตรวจสอบข้อเท็จจริง การศึกษาชุมชน การประเมินและวินิจฉัยปัญหาทางสังคม รวมถึงการให้บริการทางสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม และชุมชน

2. **ให้คำปรึกษา การแนะนำ ความช่วยเหลือ และการคุ้มครอง** รวมถึงการบำบัด ฟื้นฟู ป้องกัน และเสริมสร้างความสามารถให้กลุ่มเป้าหมายช่วยเหลือตนเองได้

3. **รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา** โดยสรุปและประเมินสถานการณ์ จัดลำดับความรุนแรงของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของปัญหาทางสังคม

4. **สำรวจ รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการและสถานการณ์ทางสังคม** รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล การวางแผน การพัฒนามาตรฐานและเกณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและระบบงานสังคมสงเคราะห์

5. **จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลและสถิติด้านการดำเนินงานสวัสดิการสังคม** การพัฒนาเครื่องมือการทำงานสังคมสงเคราะห์ คู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ และสื่อประกอบงานสังคมสงเคราะห์

6. **จัดเตรียมข้อมูลสถานการณ์และปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย** เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนางานสวัสดิการสังคมและบริการทางสังคมในระดับนโยบายและปฏิบัติการ

ผลการประเมินตามกรอบการกำกับดูแลของสำนักงาน ก.พ. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความไม่สอดคล้องกันระหว่างนิยามของคำว่า “นักสังคมสงเคราะห์” และคุณสมบัติที่กำหนดสำหรับตำแหน่งด้านสังคมสงเคราะห์ภายใต้อำนาจของหน่วยงานและกฎหมายต่าง ๆ เป็นประเด็นท้าทายสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนด้านนี้ในประเทศไทย แม้ว่าทั้ง ก.พ. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 จะมีเป้าหมายร่วมกันในการนิยามและกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ แต่ละกรอบกฎหมายกลับกำหนดขอบเขตและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ ก.พ. เปิดกว้างให้ใช้วุฒิการศึกษาหลากหลายสาขา เช่น จิตวิทยา หรือรัฐศาสตร์ ในการบรรจุเข้าตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในระดับปฏิบัติการหรือระดับต้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านวุฒิการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์ที่ระบุไว้ในกฎหมายทั้งสองฉบับสำหรับ “นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ” หรือ “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” ความแตกต่างด้านคุณสมบัติและขอบเขตเช่นนี้จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือทางนิยามและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์คือ การกำหนดมาตรฐานกำลังคน การจัดระบบอัตรากำลัง และการวางแผนพัฒนากำลังคนด้านบริการทางสังคมเป็นไปอย่างไม่เป็นเอกภาพ ขาดความเชื่อมโยง และยากต่อการประเมินภาพรวมของกำลังคนในระดับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การแก้ไขความไม่สอดคล้องของกรอบนิยามและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อยกระดับการเป็นวิชาชีพของสาขาสังคมสงเคราะห์ สร้างมาตรฐานเดียวกัน และส่งเสริมคุณภาพการให้บริการทางสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

สำหรับกลุ่มพนักงานราชการ ตำแหน่งงานถูกจัดแบ่งออกเป็น 5 ประเภทตามระดับความเชี่ยวชาญและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ได้แก่ ประเภทบริการ ประเภทเทคนิค ประเภทอำนวยการทั่วไป ประเภทวิชาชีพ และประเภทวิชาชีพเฉพาะทาง โดยในปัจจุบัน ตำแหน่ง “นักสังคมสงเคราะห์” ในระบบการจ้างงานของพนักงานราชการถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเภทอำนวยการทั่วไป แม้ว่าพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 จะกำหนดให้สังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพ

สำหรับระบบส่วนกลาง ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มีจำนวน 3,325 ตำแหน่งในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.), 493 ตำแหน่งในกระทรวงสาธารณสุข (สธ.), 298 ตำแหน่งในกระทรวงยุติธรรม (ยธ.), 3 ตำแหน่งในกระทรวงแรงงาน (รง.), 11 ตำแหน่งในกระทรวงกลาโหม (กห.), 10 ตำแหน่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) และ 34 ตำแหน่งในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) นอกจากนี้ ข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมยังระบุว่ามีตำแหน่ง “นายทหารสังคมสงเคราะห์” เพิ่มเติมอีกหนึ่งตำแหน่ง

สำหรับระบบกระจายอำนาจ มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์จำนวน 318 ตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร ขณะที่ข้อมูลจำนวนตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการระบุจากกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ การกำหนดลักษณะงานและระดับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ที่ก.พ. พัฒนาขึ้นถูกนำมาใช้เป็นมาตรฐานสำหรับทั้งระบบส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่งเพิ่มเติม ได้แก่ “ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (para-social worker)” และ “ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจสวัสดิการสังคม)” ซึ่งกำหนดให้ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

กรุงเทพมหานครได้บรรจุ “ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจสังคมสงเคราะห์)” ซึ่งกำหนดคุณวุฒิให้ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ สะท้อนให้เห็นทั้งความต้องการกำลังคนสังคมสงเคราะห์และข้อจำกัดด้านโครงสร้างองค์กรและงบประมาณด้านอัตรากำลัง

ตำแหน่ง “ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์” ได้รับการจัดตั้งอย่างเป็นทางการโดยกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดคุณวุฒิให้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ ซึ่งอาจสร้างความไม่สอดคล้องกับการใช้ชื่อตำแหน่งเดียวกันในต่างประเทศ แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ก็ตาม ภาระงานและความรับผิดชอบหลักของผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการพื้นฐานที่ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะทางวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคมสงเคราะห์ภายใต้การกำกับดูแล แนะนำ และตรวจสอบโดยนักสังคมสงเคราะห์ที่มีประสบการณ์หรือผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

จากหลักฐานที่มีอยู่พบว่า แม้ว่าในระดับสากลจะมีการนิยามคำว่า “ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์” หรือ “ผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” ว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี-ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ-แต่ในบริบทของประเทศไทยยังคงพบความหลากหลายอย่างมากในข้อกำหนดด้านคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งดังกล่าว

(2) ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ๆ

จากนิยามและผลการสำรวจที่ดำเนินการ พบว่านอกเหนือจากตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์แล้ว บุคลากรวิชาชีพด้านบริการสังคมในหน่วยงานรัฐของไทยยังประกอบด้วยตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งในระบบราชการแบบรวมศูนย์และระบบกระจายอำนาจ ดังนี้ ในระบบรวมศูนย์ ได้แก่ นักพัฒนาสังคม (สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ – พม.) เจ้าพนักงานคุ้มครองเด็ก (พม.) พนักงานคุมประพฤติ (กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม) นักวิชาการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน) นายสิบสังคมสงเคราะห์ (กระทรวงกลาโหม) ในระบบกระจายอำนาจ ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระทรวงมหาดไทย) และนักพัฒนาสังคม (กรุงเทพมหานคร)

(2.1) นักพัฒนาสังคม

ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมเป็นสายงานที่มุ่งหมายในการให้บริการทางสังคมโดยเฉพาะ ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แยกความแตกต่างจากตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์อย่างชัดเจน (ก.พ., 2009b) ตำแหน่งดังกล่าวถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มงานวิชาการด้านการศึกษา ศิลปะ สังคมศาสตร์ และการพัฒนาชุมชน โดยนักพัฒนาสังคมถูกจำแนกให้อยู่ในกลุ่ม ตำแหน่งประเภท “วิชาการ” และปฏิบัติงานในระดับ “ปฏิบัติการ” ซึ่งเป็นระดับเริ่มต้นของสายงาน “พัฒนาสังคม” เช่นเดียวกับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมมีการจัดระดับตำแหน่ง 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ลักษณะงานโดยทั่วไปประกอบด้วย 1) สำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำงานวิจัยเชิงวิชาการขั้นต้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ มาตรฐาน มาตรการ แนวทาง หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคมในเบื้องต้น รวมถึงการติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์ทางสังคม 3) ส่งเสริม สนับสนุน และให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและการคุ้มครองสิทธิ 4) รวบรวม จัดทำข้อมูล ตัวเลขสถิติ จัดทำเอกสารทางวิชาการ และสื่อเพื่อใช้ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5) รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดทำรายงานเบื้องต้นเพื่อสนับสนุนการระดมทุนและการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจที่รับผิดชอบ และ 6) ติดตาม รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ก.พ., 2009b)

ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย หรือมีวุฒิการศึกษาหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องหรือ ก.พ. เห็นว่าเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งยังต้องมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ((OCSC, 2009b)

(2.2) นักพัฒนาชุมชน

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เป็นตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและสันทนาการ การอนามัยและสุขาภิบาล การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เช่นเดียวกับโครงสร้างการจำแนกระดับตำแหน่งของนักสังคมสงเคราะห์และนักพัฒนาสังคม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็นสี่ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, และ เชี่ยวชาญ โดยทุกระดับมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงปฏิบัติการ การวางแผน การประสานงาน และการให้บริการ สำหรับคุณสมบัติเข้าดำรงตำแหน่งนี้ ผู้ปฏิบัติงานต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือวุฒิการศึกษาที่เทียบเท่าในทุกสาขาวิชาที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับรอง หรือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการพัฒนาชุมชน การบริหาร การปกครอง รัฐประศาสนศาตร์ พัฒนาสังคม สหวิทยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคมวิทยา หรือในสาขาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง (ก.จ.2558)

จากข้อมูลการสำรวจ พบว่าเฉพาะผู้ให้ข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทย (มท.) เท่านั้นที่พิจารณาตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนว่าเป็นส่วนหนึ่งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยระบุจำนวนตำแหน่งรวมทั้งสิ้น 5,267 ตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ภายใต้ระบบการกระจายอำนาจ

(2.3) กลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ

นอกจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ หน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจยังระบุผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมประเภทอื่นที่ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งด้วย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระบุว่ามีตำแหน่ง**เจ้าหน้าที่คุ้มครองเด็ก** ซึ่งส่วนใหญ่บรรจุในลักษณะพนักงานราชการ ทำหน้าที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการเด็ก การคุ้มครองสิทธิ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก และ พ.ร.บ.การรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม ภารกิจสำคัญของตำแหน่งดังกล่าวประกอบด้วย การให้การช่วยเหลือเด็กในครอบครัวอุปถัมภ์หรือเด็กในครอบครัวที่ประสบปัญหา การลงพื้นที่เพื่อติดตามและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคม และการประสานส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังรวมถึงการวางแผนและประสานงานกับเครือข่าย หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อจัดการรายกรณีหรือแก้ไขปัญหาสวัสดิการสังคมในระดับกว้าง ตลอดจนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนพิการ (MSDHS, 2025).

นอกเหนือจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่คุ้มครองเด็ก ยังมีตำแหน่ง**พนักงานคุมประพฤติ**ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยภารกิจหลักของพนักงานคุมประพฤติได้แก่ การสืบเสาะและพินิจข้อมูล การวิเคราะห์ ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับผู้กระทำความผิดเพื่อเสนอให้พนักงานฝ่ายกฎหมายพิจารณาในชั้นก่อนฟ้องร้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และหลังศาลมีคำพิพากษา ตลอดจนการวิเคราะห์ จำแนก วางแผน แก้ไข ฟื้นฟู บำบัด ฟื้นฟูสมรรถภาพช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้กระทำความผิด เพื่อให้สามารถปรับตัวและกลับคืนสู่สังคมในฐานะพลเมืองที่ดี นอกจากนี้ พนักงานคุมประพฤติยังมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือ และป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้กระทำความผิด

นักวิชาการแรงงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแรงงาน ซึ่งครอบคลุมการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยประเด็นต่าง ๆ ในด้านแรงงาน เพื่อจัดทำมาตรฐานแรงงานและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดทำแผนและโครงการด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากต่างประเทศในด้านแรงงาน ภารกิจอื่น ได้แก่ การรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน การพัฒนาสื่อและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน การติดตามและกำกับดูแลการทำงานของแรงงานต่างด้าว การให้บริการและส่งเสริมการจ้างงาน การฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน การให้คำปรึกษา ตอบข้อซักถาม และชี้แจงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมถึงการพัฒนาระบบจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต การให้คำแนะนำด้านอาชีพ และการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ในหน่วยงานที่มีจำนวนผู้ให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์จำกัดหรือขาดแคลน - เช่น โรงพยาบาลระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข- มักมอบหมายให้บุคลากรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น **พยาบาล** ปฏิบัติภารกิจด้านสังคมสงเคราะห์แทนตามความจำเป็น ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) บางครั้ง**นักจิตวิทยา**จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ภายในขอบเขตที่กำหนด เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน กล่าวคือ นักจิตวิทยาในหน่วยงาน พม. อาจถูกมอบหมายให้ทำหน้าที่ในลักษณะนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้การให้บริการแก่ประชาชนสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

4.1.3.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ

ตามแนวทางของ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) และ UNICEF ว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเพื่อการคุ้มครองเด็ก (กุมภาพันธ์ 2019) ระบุว่า **ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ** (para-professionals) โดยทั่วไปทำงานเคียงข้างหรือทำหน้าที่สนับสนุนนักวิชาชีพในสาขาเดียวกัน โดยบุคลากรกลุ่มนี้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติหน้าที่บางประการ แต่ไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งในบางสาขาวิชาต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย หรือการฝึกอบรมเฉพาะทาง บุคลากรกึ่งวิชาชีพทำงานกับกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะในบริบทที่ระบบสวัสดิการสังคมยังไม่พัฒนาเต็มที่ และมักทำหน้าที่เป็น “ด่านหน้า” ในการตอบสนองปัญหาในระดับชุมชน (first line of response at the community level) (GSSWA & UNICEF, 2019)

ตามกรอบแนวทางของ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) และ UNICEF รวมถึงกรอบอาเซียน ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ (paraprofessionals) มีลักษณะสำคัญคือเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางในรูปแบบที่ไม่ใช่ปริญญา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสังคมสงเคราะห์บางประเภทได้ โดยทำหน้าที่ในลักษณะ “สนับสนุน” (auxiliary capacity) การทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพรวมถึงนักสังคมสงเคราะห์ ทั้งในด้านการให้บริการเบื้องต้น การลงพื้นที่เชิงรุก (outreach) และการให้การช่วยเหลือโดยตรงแก่บุคคลและกลุ่มเปราะบางในชุมชน บุคลากรกลุ่มนี้ทำหน้าที่สำคัญในการเติมเต็มช่องว่างของระบบบริการสังคมในพื้นที่ที่ขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะในระดับชุมชน ซึ่งมักต้องการแรงสนับสนุนเพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการ ส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคม และตอบสนองต่อปัญหาทางสังคมที่หลากหลายของประชาชน

ตามแนวทางและข้อมูลจากแบบสำรวจพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพในประเทศไทยประกอบด้วย ตำแหน่ง**เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม** (สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) และ**เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน** (สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจ) ดังแสดงใน**ตารางที่ 9** ซึ่งทั้งสองตำแหน่งมีลักษณะสอดคล้องตามการจำแนกในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (OCSC, 2009a) โดยเฉพาะในด้านคุณวุฒิทางวิชาการและลักษณะงาน

ตาราง 9: ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัคร จำแนกตามภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	ภาครัฐส่วนกลาง	ภาครัฐส่วนท้องถิ่น
กึ่งวิชาชีพ	เจ้าพนักงานนักพัฒนาสังคม (พม.)	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (อปท.)
อาสาสมัคร	อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)	อาสาสมัครกรุงเทพมหานคร (กทม.)

แม้ว่าแผนงานฮานอยจะส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ (para-professional social service workers) ผ่านการบรรจุในระบบการศึกษาและการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบุคลากรวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเหมาะสม แต่บทบาทพื้นฐานของพวกเขายังคงเป็นการทำงานเคียงข้างหรือภายใต้การแนะนำของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการ บรรเทาปัญหาความยากจน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงหรือการเอารัดเอาเปรียบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

(1) เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม

ก.พ. จัดให้ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม อยู่ในกลุ่ม “ตำแหน่งทั่วไป” โดยสายงานนี้ครอบคลุมตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและให้บริการพัฒนาสังคมตามนโยบายและแผนงานของหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ตำแหน่งนี้ไม่กำหนดว่าต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ลักษณะงานมุ่งเน้นการปฏิบัติงานสนับสนุนด้านการพัฒนาสังคมตามแนวทาง รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้ ภายใต้การกำกับ ดูแล แนะนำ และตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายด้วย

(2) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม “ตำแหน่งทั่วไป” โดยมีชื่อสายงานว่า “เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน”ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดทำโดย ก.พ. สายงานนี้ครอบคลุมตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและนันทนาการ สุขภาพและอนามัย การปกครองท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ บทบาทของเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ การประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนประชาชนในพื้นที่ในทุกด้าน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้กำหนดให้ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงถือเป็นตำแหน่งที่เปิดกว้างด้านคุณสมบัติทางการศึกษาเมื่อเทียบกับตำแหน่งด้านบริการสังคมอื่น ๆ ที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากกว่า

(3) ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพอื่น ๆ

ข้อมูลจากการสำรวจหน่วยงานชี้ให้เห็นว่า หลายตำแหน่งสามารถจัดอยู่ในกลุ่ม “ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ” เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ แม้ว่าชื่อตำแหน่งจะมีความแตกต่างกันไปตามหน่วยงานก็ตาม ในหน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บุคลากรในตำแหน่ง เช่น ผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่ธุรการ และผู้ช่วยพยาบาล มักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านบริการสังคมในขอบเขตที่กำหนด เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรวิชาชีพที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

(4) อาสาสมัคร

อาสาสมัครในบริบทของการปฏิบัติงานด้านสังคมมีบทบาทที่หลากหลาย โดยส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสังคมในพื้นที่ อาสาสมัครทำหน้าที่เสริม (auxiliary role) เพื่อเติมเต็มช่องว่างของการให้บริการในด้านที่ผู้ปฏิบัติงานระดับวิชาชีพหรือผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนยังไม่สามารถครอบคลุมได้ โดยเฉพาะในระดับชุมชน (ASEAN, 2023) ทั้งนี้ กลุ่มอาสาสมัครในประเทศไทยไม่ใช่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่ประกอบด้วยผู้ที่อาจเป็นนักวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ หรือบุคคลทั่วไป อาสาสมัครแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพที่ได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากโดยทั่วไปอาสาสมัครไม่ได้รับเงินเดือนประจำ แม้อาจได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าชดเชยบางประการ ทั้งนี้อาสาสมัครมักได้รับการคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่เฉพาะด้านหรือภารกิจเฉพาะซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับชุมชน นอกจากนี้ “ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์กึ่งวิชาชีพ หรือผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (para-social worker)” อาจหมายถึงผู้ช่วยปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล หรือแม้กระทั่งอาสาสมัครที่ให้บริการแก่บุคคลกลุ่มเปราะบาง (GSSWA & UNICEF, 2019)

ในประเทศไทย งานอาสาสมัครสะท้อนให้เห็นถึงความเกื้อกูลและความเชื่อมโยงภายในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน โดยมีพัฒนาการต่อเนื่องจากรูปแบบการช่วยเหลือกันในชุมชนตั้งแต่อดีต จนเริ่มมีโครงสร้างชัดเจนมากขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 20 ภายหลังการก่อตั้งองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เช่น สภากาชาดไทยในปี พ.ศ. 2456 ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ด้อยโอกาส ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 งานอาสาสมัครได้มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยทำหน้าที่สนับสนุนด้านลอจิสติกส์และการรักษาความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วยและผู้บาดเจ็บ (Thai Redcross Society, 2025) ภายหลังสงคราม องค์กรอาสาสมัครจำนวนมากได้ถูกจัดตั้งขึ้น ทั้งกลุ่มอาสาสากล และองค์กรพัฒนาในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งช่วยวางรากฐานของระบบงานอาสาสมัครในประเทศไทยให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบัน การส่งเสริมงานอาสาสมัครในประเทศไทยมีความหลากหลายอย่างมาก ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีรูปแบบอาสาสมัครที่ดำเนินงานตามภารกิจเฉพาะด้าน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อาสาสมัครคุมประพฤติ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) บัณฑิตอาสาสมัคร อาสาสมัครของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย อาสายุวกาชาด และอาสาสมัครสาธารณสุข กทม. เป็นต้น โดยภารกิจและขอบเขตหน้าที่ของอาสาสมัครแต่ละประเภทมีทั้งความเหมือนและความแตกต่างตามบริบทของหน่วยงานและกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ นอกจากนี้อาสาสมัครหนึ่งคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทพร้อมกันภายใต้โครงการอาสาสมัครต่าง ๆ ทำให้การทำงานของอาสาสมัครมีความเชื่อมโยงและสอดประสานกันในหลายระดับ ทั้งนี้ อสม. ถือเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มีจำนวนมากที่สุดและมีโครงสร้างชัดเจนที่สุดในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนระบบบริการภาครัฐในระดับชุมชนอย่างครอบคลุม

หากพิจารณาประเด็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในมิติที่ว่า “อาสาสมัคร” ทำหน้าที่สนับสนุนโดยการเติมเต็มช่องว่างของการให้บริการทางสังคมในส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือกึ่งวิชาชีพยังครอบคลุมไม่ถึง โดยเฉพาะในระดับชุมชน จะเห็นได้ว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งตามพันธกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อพม. เป็นประชาชนในพื้นที่ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจและความผูกพันกับบริบทปัญหาสังคมในท้องถิ่นเป็นอย่างดี การเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนภารกิจของ พม. ในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ไร้ที่พึ่ง บทบาทของ อพม. จึงถือเป็นกลไกเสริมที่สำคัญในระบบบริการสังคมของไทย โดยช่วยขยายการเข้าถึงบริการในระดับพื้นที่ เชื่อมประสานข้อมูลและความช่วยเหลือไปยังหน่วยงานรัฐ ตลอดจนมีส่วนสำคัญในการเฝ้าระวังปัญหาและการคัดกรองเบื้องต้น ซึ่งทำให้ระบบบริการสังคมสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทันการณ์มากยิ่งขึ้น

หน้าที่หลักของ อพม. ประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) การค้นหาและติดตามสถานการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย โดยสำรวจ คัดกรอง และระบุผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ รวมถึงปัญหาสังคมอื่น ๆ ในพื้นที่ (2) การให้ความช่วยเหลือในระยะแรกเริ่ม เช่น การจัดหาและส่งมอบปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยา ตลอดจนการให้คำปรึกษาเบื้องต้นที่เหมาะสม (3) การประสานส่งต่อผู้ประสบปัญหาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับบริการหรือการคุ้มครองตามระบบสวัสดิการสังคมอย่างเหมาะสม บทบาทของ อพม. เชื่อมโยงกับระบบการคุ้มครองทางสังคมทั้งระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยมีส่วนสำคัญในการเฝ้าระวังปัญหา การคัดกรองเบื้องต้น การสนับสนุนในระดับชุมชน และการทำหน้าที่เป็น “กลไกเชื่อม” ระหว่างประชาชนกับระบบบริการสวัสดิการสังคมภาครัฐ แม้ อพม. ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน แต่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการสำรวจและรายงานสถานการณ์ปัญหาสังคม รวมทั้งค่าพาหนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย[5].

ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 มี อพม. รวมทั้งสิ้น 389,344 คน กระจายอยู่ทั่วประเทศ รวมถึงบางส่วนที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ โดยจำแนกเป็นชาย 103,359 คน หญิง 276,265 คน และไม่ระบุเพศ 9,720 คน คุณสมบัติด้านการศึกษาของ อพม. ไม่มีการจำกัดระดับวุฒิการศึกษา ปัจจุบัน อพม. มีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับปริญญาเอก (MSDHS, 2024).

ก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ อพม. จะต้องผ่านการอบรม ซึ่งปัจจุบันดำเนินการในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ 1) สถานการณ์ทางสังคม กลุ่มเป้าหมาย และบทบาทของ อพม. 2) แนวคิดและอุดมการณ์ของการทำงานอาสาสมัคร และ อพม. 3) กฎหมายและสิทธิของประชาชน 4) แนวคิดด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5) การจัดสวัสดิการสังคมและสวัสดิการชุมชน 6) การศึกษาชุมชนและการวิเคราะห์ชุมชน 7) เทคนิคการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ทางสังคม การให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น และการประสานการส่งต่อ 8) การสร้างเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 9) การจัดทำแผนงานและโครงการ และ 10) เทคนิคสำหรับการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานของ อพม. และการจัดทำรายงาน ผู้เข้ารับการอบรมต้องรับชมสื่อการเรียนรู้ทั้ง 10 ตอน และทำแบบประเมินหลังเรียน โดยต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70% จึงจะได้รับเกียรติบัตรและขึ้นทะเบียนเป็น อพม. อย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ สื่อการเรียนรู้ทั้งชุดมีระยะเวลารวมประมาณ 1 ชั่วโมง 40 นาที ปัจจุบัน พม.อยู่ระหว่างการพัฒนาศักยภาพเชิงลึกของอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ด้านผู้สูงอายุ ด้านคนพิการ ด้านครอบครัว และด้านเด็กและเยาวชน

5 ประกาศเรื่องการสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พ.ศ. 2566

ในโครงสร้างการกระจายอำนาจ กทม. ซึ่งมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นเฉพาะตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และปัจจุบันดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 นั้น นอกจากการจ้างบุคลากรในรูปแบบข้าราชการกรุงเทพมหานครและพนักงานของกรุงเทพมหานครแล้ว ยังมีการจัดตั้งอาสาสมัครในหลากหลายสาขา ได้แก่ อาสาสมัครดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระดับปฐมวัย อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.กทม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคม (ด้านเทคโนโลยี) อาสาสมัครดูแลสนามกีฬา อาสาสมัครสวัสดิการสังคม อาสาสมัครทำงานกับคนพิการ อาสาสมัครทำงานกับเด็กและเยาวชน และอาสาสมัครด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น

กทม. มีโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเฉพาะ ทำให้มีการพัฒนากลไกอาสาสมัครหลากหลายประเภทเพื่อสนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานครในหลายมิติ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อข้อจำกัดด้านกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาตามนิยามของ “กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” อาสาสมัครที่จะถูกรวมอยู่ในกลุ่มนี้ในเบื้องต้นจะจำกัดเฉพาะผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการให้บริการทางสังคมในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ใน **ตาราง 10** โดยกทม. มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 10: ประเภทและจำนวนอาสาสมัครสังกัดกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม

ประเภทอาสาสมัคร	สังกัด/พื้นที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
อาสาสมัครปฏิบัติงานด้านเด็กและ เยาวชน	สำนักพัฒนาสังคม	28	อัตราค่าตอบแทนรายวัน วันละ 300 บาท
อาสาสมัครศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือคนเร่ร่อนไร้ที่พึ่งในพื้นที่สาธารณะของ กทม.	สำนักพัฒนาสังคม	12	อัตราค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เดือนละ 15,000.-บาท
อาสาสมัครเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม	50 เขต	100	อัตราค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เดือนละ 15,000.-บาท
อาสาสมัครช่วยงานสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่	50 สำนักงานเขต	50	อัตราค่าตอบแทนรายวัน วันละ 300 บาท
อาสาสมัครคนพิการ	50 เขต	100	อัตราค่าตอบแทนรายวัน วันละ 300 บาท
	รวม	**290**	

ทั้งนี้ประเทศไทยมีรูปแบบของอาสาสมัครหลากหลายประเภท ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสังกัดอยู่ในองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากอาสาสมัครหนึ่งคนอาจปฏิบัติหน้าที่หลายบทบาทในหลายโครงการ การประเมินครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่กลุ่มอาสาสมัครด้านสวัสดิการสังคมที่ได้รับการระดมโดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และอาสาสมัครกรุงเทพมหานคร (อสส.กทม.) เพื่อใช้เป็นการประมาณการเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนกำลังอาสาสมัครที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสังคม

4.1.3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการนิยามกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของ GSSWA ร่วมกับองค์การยูนิเซฟ ได้ให้คำจำกัดความ “ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง (Allied Professionals)” ว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุข หรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแล การให้การสนับสนุน การป้องกัน การเสริมพลัง การคุ้มครอง และการส่งเสริมสิทธิของประชาชน บุคลากรเหล่านี้ทำงานเคียงข้างกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม แต่สังกัดอยู่ในวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ ผู้พิพากษา ครู และตำรวจ (GSSWA, 2019, p.13) แม้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างสาขาเหล่านี้จะมีบทบาทในงานคุ้มครองเด็ก แต่ยังไม่ถูกนับรวมเป็นกำลังคนด้านสังคมโดยตรง

ในบริบทของประเทศไทย จากการสำรวจข้อมูลทั้งจากหน่วยงานให้บริการทางสังคมและการสำรวจกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในครั้งนี้ พบว่าบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่ทำงานเคียงข้างนักสังคมสงเคราะห์มีความหลากหลายอย่างมาก กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ในระบบบริการสุขภาพประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา เป็นต้น ในบริบทของกระบวนการยุติธรรม มีบุคลากร เช่น ทนายความ พนักงานคุมประพฤติ และพนักงานควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งจัดเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในงานสังคมสงเคราะห์เช่นกัน สำหรับบริบทด้านการศึกษา มีบุคลากร เช่น นักวิชาการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้บุคลากรเหล่านี้เป็นกลุ่มที่หน่วยงานรายงานเข้ามาในแบบสำรวจของหน่วยงาน หรือผู้ปฏิบัติงานรายงานโดยตรงว่ามีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านสังคมสงเคราะห์ในบางส่วน

ดังนั้น “ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (allied professional)” จึงหมายถึงบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่มิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจด้านการบริการทางสังคมโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสหสาขาจำนวนมากมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม ไม่ว่าจะในลักษณะบทบาทหลัก บทบาทรอง การรับมอบหมายงานเพิ่มเติม หรือแม้กระทั่งการปฏิบัติงานทดแทนในบางบริบท

4.1.4 จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐ

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม-ซึ่งจัดประเภทตามนิยามมาตรฐาน-ถูกนำมาวิเคราะห์โดยจำแนกบุคลากรออกเป็นสามกลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพ, กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร

หน่วยงานของรัฐที่เข้าร่วมการสำรวจได้จัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในแต่ละกลุ่ม โดยจำแนกตามประเภทของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่กำหนดไว้ ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มกึ่งวิชาชีพ และกลุ่มอาสาสมัคร **ตาราง 11** แสดงสรุปจำนวนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละประเภทดังกล่าว จากข้อมูลที่หน่วยงานรัฐให้ไว้ พบว่ามีกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมระดับวิชาชีพจำนวน 13,157 คน โดยในจำนวนนี้ 4,492 คนมีตำแหน่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ไม่พิจารณาว่าบุคคลดังกล่าวมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์หรือไม่

นอกจากนี้ มีกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพจำนวน 302 คน ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการให้บริการผ่านงานหลากหลายลักษณะทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ ที่สำคัญ คือ การมีอาสาสมัครจำนวน 387,490 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านสังคมในระดับชุมชน การกระจายตัวเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยแรงงานอาสาสมัครในระบบบริการสังคมในสัดส่วนที่สูง แม้ว่าการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครโดยตรงอาจเป็นเรื่องท้าทาย แต่แนวทางของ GSSW ระบุอย่างชัดเจนว่า องค์กร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ ยังคงมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อให้มั่นใจว่าอาสาสมัครมีคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานการณ์ดังกล่าวเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกำลังคนแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุน ประสานงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในทุกระดับของระบบบริการสังคมอย่างยั่งยืน

ตาราง 12 นำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกระจายตัวของอาสาสมัครงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยจำแนกตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ผลการวิเคราะห์พบว่า จำนวน อพม. มีการกระจายตัวค่อนข้างสม่ำเสมอในทุกภูมิภาค ยกเว้นกทม. ซึ่งมีจำนวนอาสาสมัครต่ำกว่าพื้นที่อื่นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่กทม มีระบบอาสาสมัครของตนเองตามที่แสดงไว้ใน**ตาราง 10**

ตามที่นำเสนอใน**ตาราง 13** ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Allied professionals) หมายถึงบุคลากรที่หน่วยงานของรัฐระบุว่ามีส่วนร่วมในการให้บริการทางสังคม อย่างไรก็ตาม ภายใต้คำนิยามที่ได้มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ “ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” และ “ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง” บุคลากรกลุ่มนี้จัดอยู่ในประเภทผู้เชี่ยวชาญสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากปฏิบัติงานประสานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม แต่สังกัดอยู่ในวิชาชีพอื่น จึงไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ตาราง 11: จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัครแยกตามสังกัด

กลุ่ม	ความรับผิดชอบ	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	พม.	สธ.	ยธ.	รง.	กห.	สธ.	ตร.	กทม.	อว.	มท.	รวม
สายวิชาชีพ	ระดับทุติยภูมิที่ซับซ้อนหรือสูงกว่า	นักสังคมสงเคราะห์	3,325	493	298	3	11	-	10	318	34	-[4]	4,492
		ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	70	-	-	70
		พนักงานช่วยงานสาธารณสุข (ภารกิจงานด้านสังคมสงเคราะห์)	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-	24
		นายสิบสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	ระดับปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ	นักพัฒนาสังคม	875	-	-	-	-	-	-	426	-	-	1,301
		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,267	5,267
		พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73
		นักวิชาการแรงงาน	-	-	-	869	-	-	-	-	-	-	869
		พนักงานคุมประพฤติ	-	-	1,060	-	-	-	-	-	-	-	1,060
	รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ		**4,273**	**493**	**1,358**	**872**	**12**	**-**	**10**	**838**	**34**	**5,267**	**13,157**
กึ่งวิชาชีพ	ระดับปฐมภูมิ	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89
		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	213	213
	รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ		**89**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**213**	**302**
อาสาสมัคร	ระดับปฏิบัติการ	อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)	387,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	387,200
		อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.)	-	-	-	-	-	-	-	290	-	-	290
	รวมจำนวนอาสาสมัคร		**387,200**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**290**	**-**	**-**	**387,490**
รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม 3 กลุ่ม (วิชาชีพ/กึ่งวิชาชีพ/อาสาสมัคร)			**391,562**	**493**	**1,358**	**872**	**12**	**-**	**10**	**1,128**	**34**	**5,480**	**400,949**

ตาราง 12: จำนวนและร้อยละของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน อพม.	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	7,900	2.04
ภาคกลาง	90,389	23.34
ภาคเหนือ	90,306	23.32
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	133,422	34.46
ภาคใต้	65,183	16.83
รวม	**387,200**	**100.00**

แหล่งข้อมูล: กองส่งเสริมอาสาสมัครและภาคประชาสังคมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2567)

ตาราง 13: จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องจำแนกตามสังกัด

ตำแหน่ง/สังกัด	พม.	สธ.	ยธ.	รง.	กท.	ศธ.	ตร.	กทม.	อว.	มท.	รวม
ประจำแผนกสวัสดิการ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค	7	-	-	5	-	-	-	-	13	-	25
พนักงานช่วยการพยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาล	13	-	-	-	-	-	-	-	7	-	20
เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานพยาบาล (จ้างเหมาบริการ)	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
ทันตแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
แพทย์	-	-	-	5	-	-	-	-	1	-	6
แพทย์แผนไทย	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	16
เภสัชกร	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
เทคนิคการแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5
วิทยาศาตร์การแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	13
นักกิจกรมบำบัด	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	8
นัดกายภาพบำบัด	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	4
นักสุขศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
นักจิตวิทยา	105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	105
เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
พี่เลี้ยง	104	-	-	-	-	-	-	-	-	-	104
เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานพี่เลี้ยง	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติโครงการพัฒนาสังคม/บริการสังคม	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24

ตำแหน่ง/สังกัด	พม.	สธ.	ยธ.	รง.	กท.	ศธ.	ตร.	กทม.	อว.	มท.	รวม
นักวิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	9
เจ้าหน้าที่วิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	9
นิติกร	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35
ครูฝึกอาชีพสังเคราะห์	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นักวิชาการการศึกษา, เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา, ศึกษานิเทศก์, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	838	-	-	34	-	872
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	14
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
พนักงานบริการทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2

4.1.5 กำลังคน บทบาท และความท้าทายขององค์กรสาธารณประโยชน์ในประเทศไทย

องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-governmental Organizations: NGOs) หรือที่ประเทศไทยเรียกว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ (Public Benefit Organizations: PBOs) มีบทบาทที่หลากหลายและสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการทางสังคมในประเทศ ปัจจุบันมี NGOs จำนวน 5,486 แห่ง ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2552 อย่างไรก็ตาม จำนวนองค์กรภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่ให้บริการทางสังคมจริงอาจมีมากกว่าตัวเลขดังกล่าว เนื่องจากหลายองค์กรมีภารกิจและขอบเขตการให้บริการที่หลากหลายและไม่ได้จดทะเบียนอย่างเป็นทางการ องค์กรสาธารณประโยชน์ที่จดทะเบียนได้รับสิทธิประโยชน์หลายประการทั้งทางกฎหมาย การเงิน และการบริหารจัดการ ซึ่งออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ภาคประชาสังคมและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม การที่มูลนิธิหรือสมาคมจะยื่นขอการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ (Public Benefit Organization: PBO) ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคมและมีผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 6 เดือน มีที่ทำการตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ยื่นคำขอเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน มีบุคลากรประจำ อาสาสมัคร หรือที่ปรึกษาที่มีความรู้ด้านสวัสดิการสังคม และต้องมีวิธีการให้บริการที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริม การพัฒนา การจัดสวัสดิการ การคุ้มครอง การป้องกัน หรือการฟื้นฟู

ในการประเมินครั้งนี้ ได้มีการส่งแบบสำรวจไปยังองค์กรสาธารณประโยชน์ (PBOs) จำนวน 483 แห่งที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยได้รับแบบสำรวจตอบกลับจำนวน 81 ชุด และนำมาวิเคราะห์ได้ 80 ชุด (เนื่องจาก 1 ชุดข้อมูลไม่สมบูรณ์) คิดเป็นร้อยละ 16.56 ของแบบสำรวจที่ส่งออกไป ทั้งนี้กลุ่มที่ตอบกลับมากที่สุดคือองค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ จำนวน 31 แห่ง (ร้อยละ 38.75) รองลงมาคือองค์กรที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นและกลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ 18.75)

แม้อัตราการตอบแบบสำรวจจะต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ แต่ข้อมูลที่ได้รับยังคงสะท้อนประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ได้อย่างน่าสนใจ โดย PBOs ที่ตอบแบบสำรวจรายงานว่าดำเนินงานครอบคลุมกลุ่มประชากรที่หลากหลาย อาทิ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้มีปัญหาสุขภาพจิต เด็กและเยาวชน สตรีและครอบครัว แรงงาน ผู้ถูกคุมความประพฤติ คนไร้บ้าน ผู้ป่วยและผู้ยากไร้ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ประสบภัยพิบัติ ตลอดจนกลุ่มในชุมชน เช่น อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (รายละเอียดปรากฏใน **ภาคผนวก** L)

แบบสำรวจยังสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรใน PBOs มีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย โดยจำนวนไม่น้อยดำรงตำแหน่งบริหาร เช่น ประธาน รองประธาน ผู้อำนวยการ หรือประธานคณะกรรมการ ซึ่งมิได้ปฏิบัติงานโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่บางตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หรืออาสาสมัครมีบทบาทโดยตรงในการให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ จากข้อมูลที่รายงาน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 2,748 คน แต่ไม่พบหลักฐานบ่งชี้ว่ามีผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อยู่ในกลุ่มดังกล่าวแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี ข้อมูลจากระบบ One Platform ของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (สวชส.) ระบุว่า มีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจากองค์กรไม่แสวงหากำไรจำนวน 143 คน และจากสภากาชาดไทยจำนวน 39 คน รวมทั้งสิ้นคิดเป็นร้อยละ 10.5 ของจำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตทั้งหมดที่ขึ้นทะเบียนในระบบ One Platform

นอกจากนี้ คณะทำงานของการประเมินครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากภาคเอกชนบางส่วน พบว่า ยังมีองค์กรอีกจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และจึงไม่ถูกรวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างการสำรวจ แม้ว่าองค์กรเหล่านี้—เช่น มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (CPCR) องค์การช่วยเหลือเด็กแห่งประเทศไทย (Save the Children Thailand) และมูลนิธิดวงประทีป—รายงานว่ามีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตทำงานอยู่ด้วย ทั้งนี้ หลายองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพจำนวนน้อย และต้องพึ่งพาอาสาสมัครเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ห่างไกลหรือเข้าถึงยาก

ภาคเอกชนและ PBOs มักเผชิญความท้าทายในการจัดหางบประมาณเพื่อรองรับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการดำเนินงานส่วนใหญ่พึ่งพาเงินทุนจากโครงการ (project-based funding) จากแหล่งทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาคส่วนเหล่านี้มักปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระสูง แต่ขาดระบบกำกับดูแลหรือการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานของรัฐ แม้องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) จะสามารถยื่นขอรับการสนับสนุนทางการเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ หากปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนด แต่ปัจจุบันยังไม่มีกลไกอย่างเป็นทางการสำหรับหน่วยงานรัฐในการว่าจ้าง (outsource) หรือจ่ายชดเชยค่าบริการให้แก่ PBOs หรือบุคลากรขององค์กรเหล่านี้ การพัฒนากลไกดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนของการให้บริการ และเสริมพลังความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

จากข้อมูลที่แสดงใน **ตาราง 14** การสำรวจ PBOs สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทขององค์กรเหล่านี้ที่มีความหลากหลายและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนกลุ่มประชากรเปราะบางและกลุ่มเสี่ยงในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กและเยาวชน แรงงาน ผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ประสบภัยพิบัติ รวมถึงสมาชิกในชุมชนที่อยู่ชายขอบ โดยแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากโครงการเฉพาะด้านที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมสวัสดิการ ความครอบคลุมทางสังคม และการยกระดับคุณภาพชีวิต

PBOs ดำเนินงานทั้งด้านการให้บริการโดยตรง กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพ และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างที่สำคัญคือบทบาทของอาสาสมัครซึ่งมีส่วนร่วมอย่างมากในการให้บริการ โดยเฉพาะในบริบทที่กำลังคนผู้เชี่ยวชาญยังไม่เพียงพอ บทบาทของ PBOs มักประกอบด้วยการจัดกิจกรรมฐานชุมชน การอำนวยความสะดวกเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ และการให้ความช่วยเหลือฉุกเฉินในสถานการณ์ภัยพิบัติ

นอกจากนี้ ตารางดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่า PBOs ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและอาสาสมัคร ผ่านการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานรัฐและภาคีภาคเอกชน เนื้อหาการฝึกอบรมครอบคลุมทักษะหลากหลาย เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การเป็นพี่เลี้ยงเยาวชน ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการช่วยชีวิต และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ โดยการฝึกอบรมมักถูกออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครหรือบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ **ภาคผนวก J** ยังได้แสดงรายละเอียดบทบาท หน้าที่ ความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตร และแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ PBOs อีกด้วย

ตาราง 14 : บทบาท ภาคีเครือข่าย และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทหน้าที่	ภาคีเครือข่ายการปฏิบัติงาน	การพัฒนาศักยภาพ
ผู้สูงอายุ	• ดูแล สนับสนุน และช่วยเหลือด้านสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมและผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่ของชมรม • จัดกิจกรรมผู้สูงอายุในพื้นที่ของชมรม • ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ	• องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น • กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวง พม. • พมจ. • มหาวิทยาลัย	• เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภาค เช่น การเข้าร่วมอบรมโครงการบูรณาการขับเคลื่อนศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชน (ศรส.) • เข้าร่วมการอบรมวิธีการดูแลผู้สูงอายุที่มีการดำเนินการโดยหน่วยงานด้านสาธารณสุข การอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
คนพิการ	ให้การช่วยเหลือผู้พิการเพื่อให้เขาถึงสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	• สถานศึกษาในพื้นที่ • มูลนิธิคุณพุ่มและองค์กรเอกชน	มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับเครือข่ายต่าง ๆ
ผู้ป่วยจิตเวช	ไม่ระบุข้อมูล	ไม่ระบุข้อมูล	มีการส่งบุคลากรการเข้าร่วมอบรมของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย
เด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว	• จัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในด้านต่าง ๆ • จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของครอบครัวในชุมชนและส่งเสริมสัมพันธภาพของครอบครัวทั่วไปและครอบครัวที่มีลูกวัยรุ่น	• มูลนิธิ/องค์กรเอกชน/กลุ่มอิสระด้านเด็กและเยาวชน (เช่น มูลนิธิแพธทูเฮลล์ (P2H) มูลนิธินวัตกรรมสร้างสรรค์สังคม (SIY)) • สภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย	• เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร องค์กรในการดูแล/จัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน • เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยง/การให้คำปรึกษา/การสื่อสาร/วิทยากร
แรงงาน	• ช่วยเหลือแรงงานในชุมชน • พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ของตนเองและข้างเคียง	ไม่ระบุข้อมูล	เข้ารับการอบรมที่มีการจัดโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด
ผู้ที่อยู่ในการควบคุมความประพฤติ	• ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้กระทำผิดระหว่างการคุมประพฤติและหลังพ้นคุมประพฤติ ช่วยกำกับการทำงานช่วยเหลือสังคมของผู้ถูกคุมประพฤติ • ปฏิบัติตามที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมอบหมาย เช่น สอดส่อง ติดตาม ช่วยเหลือให้การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดที่อยู่ในชุมชน	• สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด • พมจ.	• อาสาสมัครต้องผ่านการอบรมหลักสูตรอาสาสมัครคุมประพฤติและได้รับการแต่งตั้งโดยอธิบดีกรมคุมประพฤติจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ • เข้าร่วมการอบรมการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครคุมประพฤติที่จัดโดยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด
หลากหลาย (ผู้สูงอายุ/พิการ/บุคคลพิเศษ/คนเร่ร่อน/ผู้ป่วยยากไร้)	• จัดโครงการเยี่ยมบ้านกลุ่มเป้าหมายเพื่อดูแล และสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายให้สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐ และพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายให้สามารถดำรงชีวิตได้ • มอบสิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายให้สามารถดำรงชีวิตได้	• สมาคม/องค์กรเอกชนที่สนับสนุนกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางทางสังคม เช่น สมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและสาธารณะ สมาคมฯ เทือกเขาเพชรบูรณ์ องค์การพัฒนาเอกชนด้านเอดส์ (กพอ.) • พมจ.	• มีการอบรมบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก • จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายและช่องทางการติดต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง • ดำเนินงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองสวัสดิการสังคมและแนวทางการดำเนินงานตามสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

4.2 ภาพรวมบริบทของการพัฒนากำลังคนและการฝึกอบรม

4.2.1 การมีอยู่ของการศึกษาและการฝึกอบรมหลายระดับ

แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่มจะต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 10 (2) ว่า “นักสังคมสงเคราะห์” ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ หรือปริญญาตรีในสาขาอื่นที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้การรับรอง และต้องผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง การให้คำปรึกษา การแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนด

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. มีขอบเขตที่กว้างกว่า ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่มาตรฐานดังกล่าวถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ส่งผลให้คุณสมบัติทางการศึกษาที่กำหนดไว้ไม่สอดคล้องกัน (**ตาราง 15**)

ตาราง 15: เปรียบเทียบคุณวุฒิทางทางการศึกษาที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.

นักสังคมสงเคราะห์	นักพัฒนาสังคม	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
ได้รับปริญญาตรี หรือ โท หรือ เอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นในระดับเดียวกัน ในสาขาใดสาขาหนึ่ง ทางจิตวิทยา สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ หรือสาขาวิชารัฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว ในทางที่สวนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้	ปริญญาตรี หรือโท หรือ เอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้	ปริญญาตรี หรือโท หรือ เอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง ที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้

เมื่อพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ ซึ่งระบุคุณสมบัติทางการศึกษาที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งสำคัญในกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จะพบความแตกต่างที่ชัดเจน กล่าวคือ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์กำหนดให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความเฉพาะทางมากกว่าตำแหน่งนักพัฒนาสังคม นักวิชาการพัฒนาชุมชน และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะงานที่มีความเฉพาะด้านและความเป็นวิชาชีพของงานสังคมสงเคราะห์ภายในระบบบริการสังคมโดยรวม

ในการวิเคราะห์ความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตกำลังคนด้านบริการสังคม สามารถดำเนินการวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเฉพาะในสาขาสังคมสงเคราะห์เท่านั้น เนื่องจากตำแหน่งงานประเภทนักพัฒนาสังคม นักวิชาการพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้กำหนดสาขาวิชาที่จำเป็นเฉพาะทาง หรือกล่าวได้ว่า เปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาที่หลากหลาย (**ตาราง 15**)

ในปัจจุบัน สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสถาบันการศึกษาจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 4) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 5) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 6) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รายละเอียดระดับหลักสูตรที่เปิดสอนของแต่ละมหาวิทยาลัยแสดงไว้ใน**ตาราง 16**

ตาราง 16: ข้อมูลหลักสูตรการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัย	คณะ	ชื่อปริญญา	ระดับปริญญา	ระยะเวลาการศึกษา	ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติ	จำนวนรับเข้าศึกษา[6]	ปีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาล่าสุด	จำนวนของผู้สำเร็จการศึกษา	ปีที่เริ่มจัดการเรียนการสอน
ธรรมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี	4	1,200 ชม.	373	2566	332	พ.ศ. 2500
		สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต	โท	2	800 ชม.	26	2566	12	พ.ศ. 2504
ราชภัฏพิบูลสงคราม	สังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต	ตรี	4	1,280 ชม.	36	2566	12	พ.ศ. 2560
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี	4	1,220 ชม.	27	2566	27	พ.ศ. 2533
		สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม	โท	2	800 ชม.	5	2566	1	พ.ศ. 2556
มหามกุฏราชวิทยาลัย	สังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต	ตรี	4	1,290 ชม.	11 (ข้อมูล 2563)	2567	15	พ.ศ. 2554
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	สังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต	ตรี	4	1,290 ชม.	9	2566	10	พ.ศ. 2554
สงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี)	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต	ตรี	4	1,200 ชม.	49	2566	50	พ.ศ. 2555
รวม					**536**		**459**		

หมายเหตุ : ขาดข้อมูลของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

6 ข้อมูลจาก สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปี 2562

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสำรวจที่ส่งไปยังสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ ในปีการศึกษา 2566–2567 พบว่า มีสถาบันการศึกษาตอบกลับจำนวน 5 แห่ง จากทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 4) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 5) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้แยกการตอบแบบสำรวจตามสองวิทยาเขต จากข้อมูลที่ได้รับ พบว่าสถาบันการศึกษาดังกล่าวสามารถผลิตบัณฑิตได้รวมทั้งสิ้น 459 คน จากจำนวนที่เปิดรับ 536 คน แบ่งเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน 6 หลักสูตร และหลักสูตรระดับปริญญาโทจำนวน 2 หลักสูตร โดยในปัจจุบันไม่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ในระดับปริญญาเอก

ทั้งนี้ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีอำนาจตามมาตรา 6(8) แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ในการรับรองปริญญาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสามัญตามมาตรา 10(2) และเพื่อให้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ทั้งนี้การพิจารณารับรองปริญญาของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อาศัยเนื้อหาของหลักสูตรเป็นสำคัญ โดยพิจารณาว่าเนื้อหาของหลักสูตรดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพหรือไม่ กระบวนการดังกล่าวสะท้อนว่า หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ต้องผ่านการกลั่นกรองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพที่เหมาะสมก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง

หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยทุกแห่งกำหนดให้ผู้เรียนต้องผ่านการฝึกปฏิบัติงานภาคสนามในหน่วยงานสวัสดิการสังคมหรือชุมชน รวมระหว่าง **800–1,290 ชั่วโมง** แบ่งออกเป็นการฝึกภาคปฏิบัติจำนวน 2–3 ครั้ง โดยแต่ละครั้งใช้ระยะเวลา 3–4 เดือน เป็นเงื่อนไขก่อนสำเร็จการศึกษา ระยะเวลาการศึกษาโดยทั่วไปอยู่ที่ 4 ปีสำหรับระดับปริญญาตรี และ 2 ปีสำหรับระดับปริญญาโท

มาตรฐานขั้นต่ำของการฝึกภาคปฏิบัติจำนวน 800 ชั่วโมง ถูกกำหนดขึ้นจากความเห็นร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ร่วมกับ สมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย (TASWE) แม้ว่ามาตรฐานหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งได้พัฒนาร่วมกันจะถูกยกเลิกไปแล้ว และยังไม่มีการประกาศแนวทางใหม่ระดับชาติสำหรับการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นทางการ แต่ข้อกำหนดขั้นต่ำ 800 ชั่วโมงสำหรับการฝึกภาคปฏิบัติยังคงใช้แพร่หลายในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ยังใช้มาตรฐานการฝึกภาคปฏิบัติจำนวน 800 ชั่วโมงดังกล่าวเป็นหนึ่งในองค์ประกอบมาตรฐานและกระบวนการรับรองคุณภาพสำหรับหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในปัจจุบัน

ในการประเมินครั้งนี้ ได้มีการจัดส่งแบบสำรวจไปยังหกสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ระบุหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่อยู่นอกเหนือจากหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ของสถาบันเดียวกัน ผลปรากฏว่ามีเพียงสองสถาบันที่ตอบกลับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จำนวน 6 หลักสูตร วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป่วย อึ๊งภากรณ์ จำนวน 1 หลักสูตร และวิทยาลัยสหวิทยาการ จำนวน 1 หลักสูตร) และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (คณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม จำนวน 1 หลักสูตร) ซึ่งได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูลของทั้งเก้าหลักสูตร พบว่า ความแตกต่างสำคัญระหว่างหลักสูตรเหล่านี้กับหลักสูตรสังคมสงเคราะห์คือข้อกำหนดด้านประสบการณ์ภาคปฏิบัติในหลักสูตร โดยพบว่า เจ็ดในเก้าหลักสูตรไม่ได้กำหนดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติหรือการฝึกงาน ทั้งนี้มีเพียงสองหลักสูตรที่ระบุข้อกำหนดสำหรับการฝึกภาคปฏิบัติ ได้แก่ 1) หลักสูตรระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ซึ่งกำหนดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติหนึ่งภาคการศึกษา และ 2) หลักสูตรระดับปริญญาตรีของวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป่วย อึ๊งภากรณ์ ซึ่งกำหนดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติจำนวน 560 ชั่วโมง (แต่ไม่ได้ระบุจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมอย่างละเอียด) รายละเอียดดังกล่าวแสดงใน**ตาราง 17–18**

ตาราง 17: ข้อมูลหลักสูตรการศึกษาด้านสังคมสาขาอื่น ๆ

มหาวิทยาลัย	คณะ	ชื่อปริญญา	ระดับปริญญา	ระยะเวลาการศึกษา	กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติระหว่างการศึกษา	ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติระหว่างการศึกษา	จำนวนรับเข้าศึกษา (ข้อมูล สนง. ปลัดฯ อว.) ปี 2562	ปีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาล่าสุด	จำนวนของผู้สำเร็จการศึกษา	ปีที่เริ่มจัดการเรียนการสอน
ธรรมศาสตร์	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต	ตรี	4	ไม่กำหนด	0	104 (ข้อมูล 2561)	2565	97	2508
		สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต (การวิจัยทางสังคม)	ตรี	4	ไม่กำหนด	0	97	2566	88	2551
		สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (การวิจัยทางสังคม)	โท	2	ไม่กำหนด	0	7 (ข้อมูล 2561)	2565	2	2554
		สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (มานุษยวิทยา)	โท	2 ปีครึ่ง	ไม่กำหนด	0	10	2566	3	2529
		ปรัญญาดุษฎีบัณฑิต (มานุษยวิทยา)	เอก	2 ปีครึ่ง	ไม่กำหนด	0	2 (ข้อมูล 2561)	2565	1	2551
		ปรัญญาดุษฎีบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)	เอก	2 ปีครึ่ง	ไม่กำหนด	0	0	ไม่มี	0	2566
	วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และสังคม	ตรี	4	กำหนด	560 ชม.	86	2566	71	2559
	วิทยาลัยสหวิทยาการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ	ตรี	4	กำหนด	1 ภาคการศึกษา	172	2566	84	2542
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	นิติศาสตร์	นิติศาสตร์บัณฑิต	ตรี	4	ไม่กำหนด	0	20	2566	132	2548

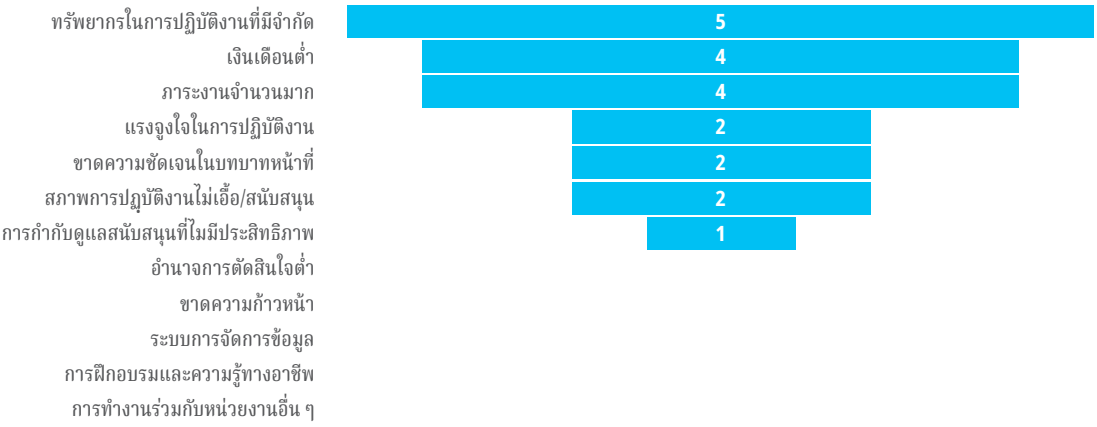
ตาราง 18: ความท้าทายด้านการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัย	คณะ	ชื่อปริญญา	ระดับปริญญา	ความท้าทายด้านการจัดการเรียนการสอน			
				การจัดการหลักสูตร (จำนวนผู้สอน/งบประมาณ)	การจัดการเรียนการสอน (วัสดุอุปกรณ์/ความพร้อมของพื้นที่จัดการเรียนการสอน/พื้นที่ฝึกปฏิบัติ)	ความปลอดภัยในพื้นที่ตั้ง	อาจารย์ประจำหลักสูตร (คุณวุฒิ/จำนวน/การพัฒนาศักยภาพ)
ธรรมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี	✓	✓		
		สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต	โท	✓	✓		
ราชภัฏพิบูลสงคราม	สังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต	ตรี		✓		✓
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี				
		สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม)	โท	✓			✓
มหามกุฏราชวิทยาลัย	สังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี				✓
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	สังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี	✓			✓
สงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี)	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	ตรี	✓		✓	✓

หมายเหตุ : ขาดข้อมูลของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

จากผลการสอบถามเกี่ยวกับความท้าทายด้านบุคลากรในการดำเนินงานหลักสูตรการศึกษาสังคมสงเคราะห์ พบว่าในจำนวน 8 หลักสูตรจาก 6 สถาบันการศึกษา มีจำนวน 5 หลักสูตรที่ระบุว่าประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน รวมถึงความสามารถในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของนักศึกษา นอกจากนี้ยังมี 4 หลักสูตรที่สะท้อนปัญหาค่าตอบแทนบุคลากรที่อยู่ในระดับต่ำไม่สอดคล้องกับภาระงานจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาต้องพิจารณาแนวทางแก้ไข เพื่อสนับสนุนบุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่มีสถาบันการศึกษาใดระบุความท้าทายเกี่ยวกับอำนาจตัดสินใจที่จำกัด การขาดโอกาสความก้าวหน้า ระบบบริหารจัดการข้อมูล การฝึกอบรม หรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นตามที่แสดงใน**แผนภาพที่ 4**

แผนภาพ 4: ความท้าทายด้านบุคคลากรของหลักสูตรสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (จำนวนหลักสูตร)



นอกจากนี้พบว่าในกระบวนการพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ สำหรับการบูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นและภูมิปัญญาพื้นเมือง เช่น ค่านิยมและวัฒนธรรมอิสลาม–มลายู (ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้) และภูมิปัญญาของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ (เช่น กะเหรี่ยง ม้ง อาข่า) ทั้งในการเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน (pre-service) และระหว่างปฏิบัติงาน (in-service) หลักสูตรสังคมสงเคราะห์และโปรแกรมการฝึกอบรมในปัจจุบันยังไม่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอในการทำงานในบริบทเฉพาะทางวัฒนธรรม เช่น การทำงานกับประชากรข้ามชาติ ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ หรือในบริบทวัฒนธรรมอิสลามของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมชี้ให้เห็นว่า การทำงานในพื้นที่ที่มีกลุ่มชาติพันธุ์หรือแรงงานข้ามชาติเป็นประชากรกลุ่มสำคัญยังคงเป็นความท้าทายในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผนและพัฒนากำลังคนยังขาดความใส่ใจต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ ความต้องการด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม (cultural competency) การสนับสนุนด้านภาษา และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในระดับการวางแผนเชิงระบบและในการปฏิบัติงานด่านหน้า เพื่อให้สามารถจัดบริการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนล่ามและผู้สื่อความหมายที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่มีความหลากหลาย และพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและองค์การระหว่างประเทศให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

เมื่อปฏิบัติงานภาคสนาม เราจะมีทีมงาน เช่น ที่แม่ฮ่องสอนและน่าน ซึ่งมีศูนย์พัฒนาชาวเขา หรือที่เคยเรียกว่า "ศูนย์ชาวเขา" ภายในศูนย์มีทั้งข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงบุคลากรที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น ชาวม้ง หรือขมุ ในอดีตเรามักขอให้บุคลากรเหล่านี้ลงพื้นที่และช่วยแปลภาษาอย่างน้อยก็สามารถสื่อสารกับชาวม้งได้ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการทำงานภาคสนาม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เริ่มทยอยเกษียณ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนล่ามผู้แปลและผู้ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมชนเผ่า ซึ่งจำเป็นต่อการถอดบทเรียนและการเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่

(ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มสนทนาของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)

ในปัจจุบัน พื้นที่ภาคใต้มีลักษณะคล้ายกันทั้งในฐานะพื้นที่พักพิงและปลายทางของผู้คนเคลื่อนย้าย นอกจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ แล้ว ยังมีกรณีของชาวโรฮิงญาในช่วงเวลานี้ ซึ่งในอดีตเราก็เคยพบทั้งโรฮิงญาและอุยกูร์ ดังนั้นเราจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตของพวกเขาอย่างมาก

(ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มสนทนาของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)

แต่ถือว่าโชคดีที่ (ชื่อหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล) มีสำนักงานอยู่ในพม่าเช่นกัน จึงสามารถประสานงานระหว่างผู้ประสานของทั้งสองฝ่าย เพื่อศึกษาถึงพื้นที่ต้นทางของกลุ่มนี้ได้ และยังมีบุคลากรบางส่วนที่เคยเดินทางไปยังรัฐยะไข่ หรือพื้นที่อื่น ๆ ที่ทำให้เห็นบริบทการดำรงชีวิตของประชากรในพื้นที่นั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อต้องปฏิบัติงานกับกลุ่มนี้ในเมียนมาโดยที่เป็นการลงพื้นที่ด้วยตนเอง รูปแบบการทำงานจำเป็นต้องอยู่ในลักษณะ "Low Profile Anonymous" ไม่สามารถเปิดเผยตัวตนหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานได้ เนื่องจากสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในเมียนมายังไม่มีเสถียรภาพเพียงพอที่จะเอื้อให้มีการทำงานอย่างเปิดเผยได้ จึงทำให้เมื่อเริ่มดำเนินงานเกิดข้อจำกัดจำนวนมาก เมื่อกลุ่มประชากรดังกล่าวเดินทางเข้ามาในประเทศไทย การทำงานจะเป็นไปภายใต้การนำของหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ดูแลกลุ่มนี้โดยตรง ส่วน (ชื่อหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล) จะมีบทบาทในระบบสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการให้ความช่วยเหลือ พร้อมทั้งประเมินว่ามีบริการใดภายในองค์กรที่สามารถให้การช่วยเหลือได้ หรือควรมีการเพิ่มเติมบริการใด และควรประสานความร่วมมือจากที่ใดเพิ่มเติม ในการทำงานกับกลุ่มโรฮิงญา เราได้ประสานกับหน่วยงานระดับนานาชาติที่จำเป็นต้องมีส่วนร่วม เช่น สหประชาชาติหรือยูนิเซฟ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน เพราะไม่สามารถดำเนินงานเพียงหน่วยงานเดียวได้ แม้แต่ประเด็นล่ามภาษาของชาวโรฮิงญา เรายังต้องประสานงานกับกลุ่มสมาคมชาวโรฮิงญา และต่อเนื่องจากนั้นคือการฝึกล่ามให้เข้าใจบริบทของปัญหาการค้ามนุษย์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประชากรกลุ่มนี้ และบทบาทหน้าที่ของล่ามที่เหมาะสม เราโชคดีที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านล่ามจากศูนย์ล่าม คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้ามาให้การสนับสนุนในการฝึกอบรม

(ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มสนทนาของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)

4.2.2 ความหลากหลายในการเข้าถึงการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในระบบบริการสังคมช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการ และทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บนพื้นฐานดังกล่าว สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ในหลายประเทศจึงได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเชื่อมโยงกับมาตรฐานสากลด้านการศึกษาและการฝึกอบรมทางสังคมสงเคราะห์ของสหพันธ์นักสังคมสงเคราะห์นานาชาติ (IFSW) และสมาคมโรงเรียนสังคมสงเคราะห์นานาชาติ (IASSW) (IFSW & IASSW, 2020) การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสังคมสงเคราะห์ ช่วยยกระดับคุณภาพงานและส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การประเมินพบว่าเงื่อนไขหรือโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมยังมีความหลากหลายและขาดความเป็นเอกภาพ โดยขึ้นอยู่กับข้อกำหนดทางวิชาชีพ (หากมี) และลักษณะรูปแบบการจ้างงานของแต่ละหน่วยงาน

นักสังคมสงเคราะห์ภาครัฐ ทั้งในสถานะข้าราชการและพนักงานราชการสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของตนได้โดยทั่วไป การฝึกอบรมประกอบด้วยการอบรมก่อนปฏิบัติงานและระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับบางหน่วยงานการเข้าร่วมการฝึกอบรมยังถือเป็นตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรต้องเข้าร่วมในแต่ละปีด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยไม่ถือเป็นวันลา อย่างไรก็ตาม ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจำนวนมากที่ปฏิบัติงานในสถานะพนักงานสัญญาจ้างหรือพนักงานรายวัน (เช่น ในสังกัดกรุงเทพมหานคร) มักไม่ได้รับการสนับสนุนในการเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพระหว่างบุคลากรในระบบ

พนักงานสัญญาจ้างในภาครัฐมักประสบข้อจำกัดในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่กำหนดตายตัว ข้อจำกัดดังกล่าวอาจส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการให้บริการ นอกจากนี้การเข้าถึงทุนการศึกษาหรืองบประมาณสำหรับการฝึกอบรมยังเป็นไปอย่างจำกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานจ้างให้เต็มตามความสามารถที่ควรจะเป็น ดังนั้น การปรับปรุงเชิงนโยบายและการจัดให้มีการสนับสนุนที่เหมาะสมในการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานในภาคราชการให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนดในการต่ออายุใบอนุญาตทุกห้าปี โดยการต่ออายุใบอนุญาตกำหนดให้ต้องสะสมหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education Credits) จำนวน 50 หน่วยกิต ซึ่งสามารถได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและวิชาชีพหลากหลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา การเป็นวิทยากร การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสหวิชาชีพ การทำวิจัย การศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หรือการให้บริการสังคม เป็นต้น

กลไกดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับอนุญาตสามารถศึกษาต่อเนื่องและพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์ให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและสังคมได้อย่างมีประสิทธิผลมากที่สุด อย่างไรก็ตาม แม้บุคลากรเหล่านี้จะถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหากปฏิบัติงานในลักษณะลูกจ้างสัญญาจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว มักประสบข้อจำกัดด้านสวัสดิการและโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

4.2.3 การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความพร้อมและการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน (In-service Development Opportunities)

4.2.3.1 ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ซึ่งมีพื้นฐานประสบการณ์ที่หลากหลาย การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยหลายประการ

ตาราง 19 แสดงผลการสำรวจเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถในการระบุความเสี่ยงต่อการล่วงละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ 2) ความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือเด็กและครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากการล่วงละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม 3) ความสามารถที่จะอำนวยความสะดวกในการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก 4) ความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการในการพัฒนาแผนการจัดการรายกรณี (case plan) เพื่อตอบสนองต่อจุดแข็งและความต้องการของผู้ใช้บริการ และ 5) ความสามารถที่จะส่งต่อผู้ใช้บริการไปยังโปรแกรมหรือบริการที่มีอยู่

ตาราง 19: การรับรู้ในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (ร้อยละ)

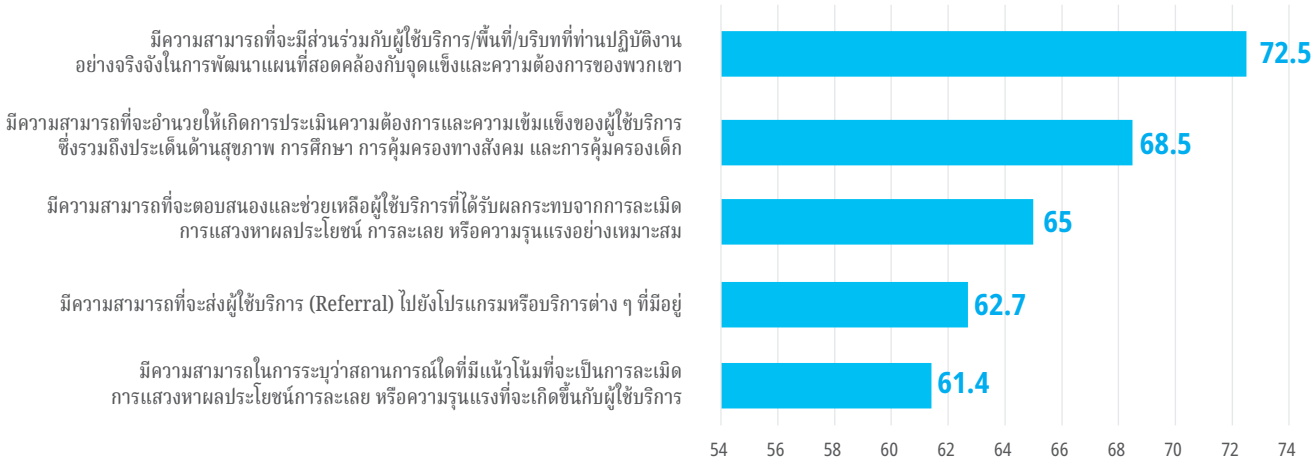
ประเด็น	มีความสามารถอย่างมาก	มีความสามารถ	มีในบางครั้ง	ไม่มี	ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
1. มีความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ	10.9	50.5	30.7	4.9	3.1
2. มีความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม	10.6	54.4	27.8	3.7	3.5
3. มีความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก	11.3	57.2	26.6	2.4	2.4
4. มีความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการพัฒนาแผนที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความต้องการของพวกเขา	11.3	61.2	23.2	2.4	1.8
5. ความสามารถที่จะส่งผู้ใช้บริการ (Referral) ไปยังโปรแกรมหรือบริการต่าง ๆที่มีอยู่	8.9	53.8	28.6	5.4	3.4

หมายเหตุ: n=654, Missing 47

ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจมีจำนวนน้อยมาก (ร้อยละ 4.9–5.4) ที่ระบุว่าตนเอง “ไม่มีความสามารถ” ในการปฏิบัติงาน ขณะที่น้อยกว่าครึ่งระบุว่าตนเอง “มีความสามารถบางครั้ง” (ร้อยละ 23.2–30.7) ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสำรวจ (มากกว่าร้อยละ 60) รายงานว่าตนเอง “มีความสามารถมาก” ในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กลุ่มที่ระบุว่า “ไม่เกี่ยวข้องกับงานของตน” มีจำนวนน้อยเช่นกัน (ร้อยละ 1.8–3.5)

จาก**แผนภาพ 5** พบว่าสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจำนวนมากระบุว่าตนเอง “มีความสามารถ” และ “มีความสามารถอย่างมาก” ในสามด้านต่อไปนี้ ได้แก่ ความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการในการพัฒนาแผนการจัดการรายกรณีตามจุดแข็งและความต้องการของผู้ใช้บริการ (ร้อยละ 72.5) ความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก (ร้อยละ 68.5) ความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 65) และด้านที่ได้รับคะแนนความสามารถต่ำที่สุดเมื่อเทียบกันคือ ความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ (ร้อยละ 61.4)

แผนภาพ 5: ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (เฉพาะที่ระบุว่ามีความสามารถและมีความสามารถอย่างมาก)



เพื่อให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนมากขึ้น (**ตาราง 20**) ได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน (Pearson's Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสนอแนะแนวทางวางแผนและสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน (ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสังคมศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ และผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) พบว่ามี "ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ" กับการประเมินตนเองด้านสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (กลุ่ม "มีความสามารถ–มีความสามารถมาก" และกลุ่ม "ไม่มีความสามารถ–มีความสามารถบางครั้ง")[7] ในทุกด้านของการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มจะเป็นการถูกละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ใช้บริการ 2) ความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม 3) ความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก 4) ความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการในการพัฒนาแผนการจัดการรายกรณีตามจุดแข็งและความต้องการ และ 5) ความสามารถที่จะส่งผู้ใช้บริการไปยังโปรแกรมหรือบริการต่าง ๆ ที่มีอยู่

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาในสองสาขาหลัก ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์และกลุ่มที่จบด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (**ตาราง 21**) โดยใช้สถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน (Pearson's Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หรือ 0.05 พบว่า ระดับสมรรถนะที่ผู้ตอบประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์มีแนวโน้มประเมินตนเองว่า "มีความสามารถ–มีความสามารถมาก" สูงกว่า เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ระบุว่า "ไม่มีความสามารถ–มีความสามารถบางครั้ง" อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ทั่วไปไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสองกลุ่มการประเมินตนเองดังกล่าว

ความแตกต่างดังกล่าวปรากฏชัดเจนเป็นพิเศษในสี่ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ใช้บริการ 2) ความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือเด็กและครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม 3) ความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก และ 4) ความสามารถที่จะส่งต่อผู้ใช้บริการไปยังโปรแกรมหรือบริการที่มีอยู่ตามความจำเป็น มีเพียงด้านเดียวที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์และผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป นั่นคือ ความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการในการพัฒนาแผนการจัดการรายกรณีตามจุดแข็งและความต้องการของผู้รับบริการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กับระดับสมรรถนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง (**ตาราง 22**) พบว่า ผู้ที่ถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีแนวโน้มอย่างสม่ำเสมอที่จะประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับ "มีความสามารถ–มีความสามารถมาก" ในทุกด้านของความรู้และทักษะ มากกว่าผู้ที่ไม่มีใบอนุญาต ผลการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ยืนยันว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งบ่งชี้ว่า การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับระดับสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเองในระดับสูง

7 มีการปรับลดกลุ่มจากเดิม 4 ระดับสมรรถนะเหลือ 2 ระดับ โดยรวมจำนวนของบางกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสถิติไคสแควร์ของเพียร์สันที่กำหนดให้ความถี่คาดหวังในแต่ละกลุ่มต้องไม่ต่ำกว่า 5

ตาราง 20: ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ประเด็นความรู้ความสามารถ	มีความสามารถ-มีความสามารถอย่างมาก	ไม่มีความสามารถ-มีความสามารถในบางครั้ง	Pearson Chi- Square	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถความสามารถ
1. มีความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ (n=569, missing 132)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	151	49	18.822**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	155	117		
ปริญญาสาขาวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	56	41		
2. มีความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม (n=568, missing 133)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	151	47	12.64**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	182	92		
ปริญญาสาขาวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	54	42		
3. มีความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก (n=573, missing 128)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	159	40	10.696**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	192	84		
ปริญญาสาขาวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	62	36		
4. มีความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการพัฒนาแผนที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความต้องการของพวกเขา (n=576, missing 125)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	162	40	4.208**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	200	76		
ปริญญาสาขาวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	71	27		
5. มีความสามารถที่จะส่งผู้ใช้บริการ (Referral) ไปยังโปรแกรมหรือบริการต่าง ๆที่มีอยู่ (n=567, missing 134)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	145	56	6.934*	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	164	107		
ปริญญาสาขาวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	63	32		

หมายเหตุ : ** Asymptotic Significance (2-sided) <.001, * Asymptotic Significance (2-sided) <.005

ตาราง 21: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ประเด็นความรู้ความสามารถ	มีความสามารถ-มีความสามารถอย่างมาก	ไม่มีความสามารถ-มีความสามารถในบางครั้ง	Pearson Chi- Square	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถความสามารถ
1. มีความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ (n=569, missing 132)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	151	49	17.328**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	155	117		
2. มีความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม (n=472)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	151	47	5.356*	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	182	92		
3. มีความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก (n=475)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	159	40	6.402*	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	192	84		
4. มีความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการพัฒนาแผนที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความต้องการของพวกเขา (n=487)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	162	40	3.796	ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	200	76		
5. มีความสามารถที่จะส่งผู้ใช้บริการ (Referral) ไปยังโปรแกรมหรือบริการต่าง ๆที่มีอยู่ (n=472)				
ปริญญาใดปริญญาหนึ่งสาขาสังคมสงเคราะห์	145	56	6.896**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
ปริญญาสาขาสังคมศาสตร์	164	107		

หมายเหตุ : ** Asymptotic Significance (2-sided) <.001, * Asymptotic Significance (2-sided) <.005

ตาราง 22: ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองใบอนุญาตและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ประเด็นความรู้ความสามารถ	มีความสามารถ-มีความสามารถอย่างมาก	ไม่มีความสามารถ-มีความสามารถในบางครั้ง	Pearson Chi- Square	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองใบอนุญาตและความรู้ความสามารถความสามารถ
1. มีความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ (n=260, missing 81)				
มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	156	44	27.165**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	237	183		
2. มีความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสม (n=618, missing 83)				
มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	167	34	33.673**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	249	168		
3. มีความสามารถที่จะอำนวยให้เกิดการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของผู้ใช้บริการซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็ก (n=265, missing 76)				
มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	174	31	30.686**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	266	154		
4. มีความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการพัฒนาแผนที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความต้องการของพวกเขา (n=628, missing 73)				
มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	172	34	14.247**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	293	129		
5. มีความสามารถที่จะส่งผู้ใช้บริการ (Referral) ไปยังโปรแกรมหรือบริการต่าง ๆที่มีอยู่ (n=618, missing 83)				
มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	158	46	21.099**	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	243	171		

หมายเหตุ : ** Asymptotic Significance (2-sided) <.001

4.2.3.2 โอกาสในการเข้าถึงการพัฒนา

จาก **ตาราง 6** การเปรียบเทียบ “สวัสดิการด้านการจ้างงาน” ในระบบราชการ 5 ประเภท พบว่าไม่มีความแตกต่างด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการฝึกอบรม ระหว่างรูปแบบการจ้างงานแต่ละประเภท ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพระบุว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าปัจจัยสำคัญสามประการที่เอื้อต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรม ได้แก่ (1) หน่วยงานสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม โดยไม่นับเป็นวันลา (ร้อยละ 86.7) (2) นายจ้างหรือหน่วยงานสนับสนุนให้มีสวนร่วมในการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงานด้านสังคม (ร้อยละ 78.1) และ (3) สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยง่าย เช่น สถานที่จัดอบรมที่เอื้ออำนวยหรือมีงบประมาณสำหรับค่าเดินทาง (ร้อยละ 71.6) โดยรวมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกว่าครึ่งหนึ่งเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ (**ตาราง 23 และแผนภาพ 6**)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสำรวจสะท้อนว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีความต้องการการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องผ่านหลักสูตรที่มีความสม่ำเสมอเป็นประจำ รวมทั้งต้องการเนื้อหาการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นทักษะวิชาชีพ ความรู้เฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานด้วย หรือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

> *“ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน เช่น 1–3 ปี 3–5 ปี หรือ 5–10 ปี รวมถึงผู้ที่ทำงานเฉพาะด้านกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ ควรมีหลักสูตรทบทวนองค์ความรู้หรือพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมกับช่วงประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”*
>
> *(ข้อมูลจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)*

> *“ควรมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน”*
>
> *(ข้อมูลจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)*

ในด้านงบประมาณ ข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เพียงพอของงบประมาณที่จัดสรรเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม และความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนา/แผนฝึกอบรมล่วงหน้าก่อนปีงบประมาณถัดไป ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมประสบปัญหาและอุปสรรคในการขออนุมัติฝึกอบรม เนื่องจากบางครั้งไม่ทราบข้อมูลหลักสูตรอบรมล่วงหน้า ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินการขออนุมัติ

“อยากให้หน่วยงานมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่”

(ข้อมูลจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)

“ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบไม่มีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม ... แม้จะมีการตั้งงบไว้ในแผนประจำปี แต่เมื่อถึงกำหนดกลับไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่บุคลากรท้องถิ่นกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้”

(ข้อมูลจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม)

“แม้ว่าการฝึกอบรมออนไลน์จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาศักยภาพ แต่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนสะท้อนว่าไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเพาะของพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ และยังไม่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภาคสนามอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดการฝึกอบรมควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในภูมิภาคเดียวกัน สนับสนุนการทำงานแบบสหวิชาชีพ และเสริมสร้างระบบสนับสนุนสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย นอกจากนี้การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมควรมีความยืดหยุ่นด้านระยะเวลา เนื่องจากหลายหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรจำกัด ทำให้ต้องจัดเวรผลัดเปลี่ยนกันระหว่างที่เจ้าหน้าที่เข้าร่วมการฝึกอบรม”

“ควรมีผู้เชี่ยวชาญหมุนเวียนในแต่ละวิชาชีพเพื่อให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เพื่อให้ทุกพื้นที่ตระหนักว่านักสังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและควรมีอยู่ในทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

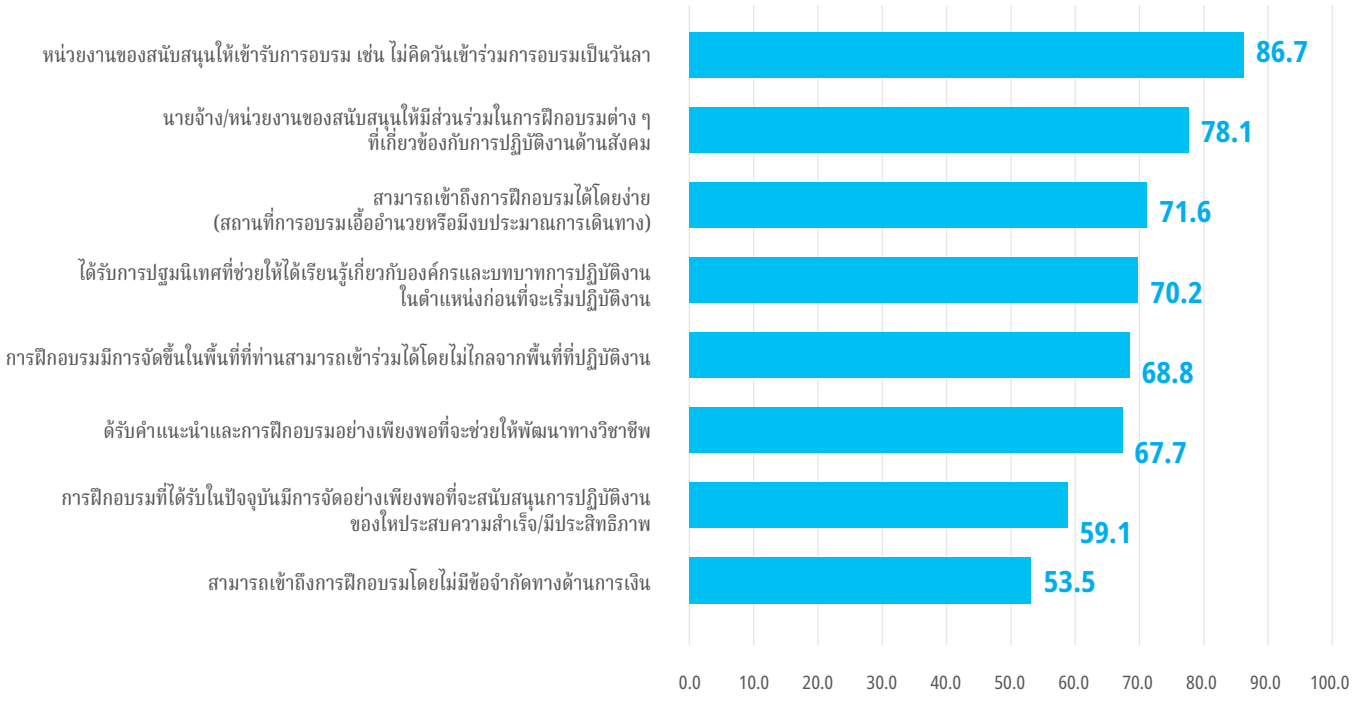
(ข้อมูลจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานบริการทางสังคม)

ตาราง 23: ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับการฝึกอบรม (ร้อยละ)

การสนับสนุนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การฝึกอบรมที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ/มีประสิทธิภาพ	11.2	47.9	26.5	11.6	2.9
นายจ้าง/หน่วยงานสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม	19.1	59.0	17.1	3.5	1.2
การฝึกอบรมมีการจัดขึ้นในพื้นที่ที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่ไกลจากพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	14.4	54.4	19.9	8.7	2.6
หน่วยงานสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เช่น ไม่คิดวันเข้าร่วมการอบรมเป็นวันลา	30.4	56.3	10.2	2.0	1.1
สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยง่าย (สถานที่การอบรมเอื้ออำนวยหรือมีงบประมาณการเดินทาง)	19.6	52.0	19.9	5.5	3.1
สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านการเงิน	14.1	39.4	23.2	16.7	6.6
ได้รับคำแนะนำและการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้พัฒนาทางวิชาชีพ	15.4	52.3	23.2	6.4	2.6
ได้รับการปฐมนิเทศที่ช่วยให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและบทบาทการปฏิบัติงานในตำแหน่งก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน	15.3	54.9	19.6	6.7	3.5

หมายเหตุ: n=654, Missing 47

แผนภาพ 6: ร้อยละของความเห็นระดับ “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เกี่ยวกับการฝึกอบรม



4.3 ภาพรวมบริบทของการสนับสนุนกำลังคน

4.3.1 มุมมองของผู้ปฏิบัติงานต่อความท้าทายและโอกาส ระบบนิเทศงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตาราง 25 แสดงให้เห็นถึงประเด็นท้าทายสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต้องเผชิญ โดยจัดประเภทตามระดับความเห็นด้วยต่อประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและการบริหารจัดการบุคลากร **ค่าตอบแทนและปริมาณงาน**ถือเป็นความกังวลหลักของผู้ปฏิบัติงาน โดยมากกว่า 63% เห็นว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและประสบการณ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจและการคงอยู่ในวิชาชีพ **ปัญหาปริมาณงานมาก**เป็นประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยในสัดส่วนสูงที่สุด โดยมากกว่า 80% รายงานว่าประสบปัญหานี้ ซึ่งอาจสะท้อนถึงการขาดแคลนบุคลากรหรือการเพิ่มขึ้นของภาระงาน **ประเด็นด้านแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ**ยังเป็นความท้าทายสำคัญ โดยร้อยละ 55 รายงานว่ามีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ขณะที่เกือบครึ่งหนึ่ง (48.5%) เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจำกัด นอกจากนี้ ร้อยละ 43 รายงานว่า **ปัญหาการขาดระบบการนิเทศงานและการสนับสนุนที่เพียงพอ**เป็นประเด็นที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างระบบการกำกับดูแล การให้คำปรึกษา และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง **ด้านอำนาจหน้าที่และความชัดเจน**ของบทบาทมีความแตกต่างกันตามองค์กร โดยมีเพียงประมาณ 40% ที่เห็นว่าเป็นปัญหา ขณะที่มากกว่าหนึ่งในสี่ไม่เห็นด้วย จำนวนผู้ตอบที่เลือก “ปานกลาง/ไม่แน่ใจ” ในสัดส่วนสูงอาจสะท้อนถึงความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ หรือการสื่อสารภายในองค์กรที่ยังไม่ทั่วถึง

สภาพการทำงานและทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานสะท้อนประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน โดยร้อยละ 45 รายงานว่าสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความไม่พร้อม ขณะที่สัดส่วนใกล้เคียงกันแสดงความไม่เห็นด้วย ซึ่งบ่งชี้ถึงความเหลื่อมล้ำในสภาพแวดล้อมการทำงานระหว่างพื้นที่หรือหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 71 เห็นตรงกันว่าการมีทรัพยากรจำกัดเป็นความท้าทายสำคัญ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการด่านหน้า **ประเด็นด้านการอบรมและระบบสารสนเทศ**ก็เป็นข้อกังวลเช่นกัน โดยเกือบร้อยละ 45 รายงานว่าขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ และร้อยละ 50 ชี้ว่าระบบข้อมูลและการบันทึกข้อมูลยังมีความอ่อนแอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน **ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน**เป็นประเด็นที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยร้อยละ 34 เห็นว่าการบูรณาการร่วมกันยังไม่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ร้อยละ 32 ไม่เห็นด้วย และอีกร้อยละ 30 อยู่ในระดับปานกลาง สถานการณ์นี้สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาคส่วนให้มีความเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงสะท้อนถึงระดับความร่วมมือที่ยังไม่สม่ำเสมอระหว่างพื้นที่และหน่วยงานต่าง ๆ

ตาราง 24: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต้องเผชิญในงานประจำวัน (ร้อยละ)

ประเด็นความท้าทาย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ/เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
อัตราค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและประสบการณ์	26.1	37.1	24.1	9.9	2.7
ภาระงานจำนวนมาก	38.9	41.7	13.7	5.0	.7
ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	22.7	32.6	23.7	17.4	3.6
อำนาจในการตัดสินใจต่ำ/ไม่มี	10.7	30.2	27.0	28.0	4.0
ขาดความชัดเจนในบทบาท/ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	10.8	28.5	23.5	31.2	5.7
สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่มีประสิทธิภาพ	15.2	29.6	23.3	26.8	5.2
ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน	22.9	25.6	23.0	24.5	4.0
ระบบการจัดการข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพ	14.4	35.6	26.6	19.6	3.7
ขาดการฝึกอบรมและความรู้ทางวิชาชีพ	14.7	29.9	23.0	27.2	5.2
ระบบกำกับดูแล (supervision) และสนับสนุนที่ไม่มีประสิทธิภาพ	14.2	29.2	25.9	27.3	3.4
ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่จำกัด	25.0	45.9	12.7	14.9	1.4
การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	8.4	25.2	29.5	31.5	5.4

ตาราง 25 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในสี่ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน การรับรู้ถึงผลกระทบของงานต่อผู้รับบริการ และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งจุดแข็งและความท้าทายที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญอยู่

ข้อมูลชี้ให้เห็นถึงระดับความไม่พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ**ค่าตอบแทน** โดยมีเพียงร้อยละ 36.6 ที่ระบุว่ามีความพึงพอใจ (เห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง) ขณะที่เกือบร้อยละ 40 แสดงความไม่พึงพอใจ โดยร้อยละ 29.2 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 10.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อีกทั้งยังมีสัดส่วนไม่น้อย (ร้อยละ 23.6) ที่เลือกตอบ “ไม่แน่ใจ/เฉย ๆ” ซึ่งสะท้อนความไม่แน่ใจหรือการยอมรับสภาพค่าตอบแทนในปัจจุบัน ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ว่าค่าตอบแทนยังเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีคุณวุฒิสูงหรือมีภาระงานจำนวนมาก

สำหรับประเด็น**ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน** พบว่าร้อยละ 46.1 แสดงความพึงพอใจ ขณะที่ร้อยละ 30.2 ไม่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และอีกร้อยละ 23.7 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลนี้สะท้อนความแตกต่างของสภาพแวดล้อมการทำงานระหว่างพื้นที่หรือหน่วยงาน โดยบางพื้นที่มีทรัพยากรพร้อมเพียงพอ ขณะที่อีกหลายพื้นที่ยังขาดแคลน ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการ

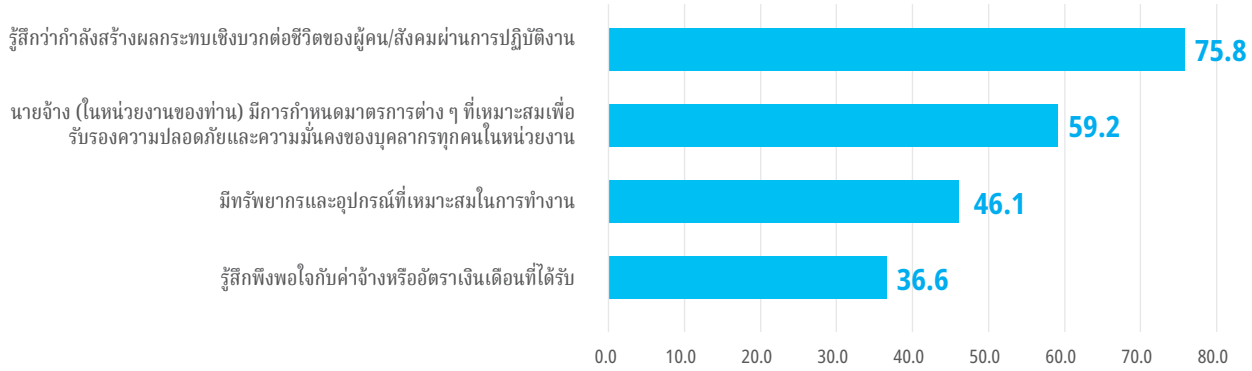
ในประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับ**ประสิทธิผลโดยรวมของการปฏิบัติงาน (แผนภาพ 7)** พบว่ามีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 76 เห็นว่าการทำงานของตนมีส่วนช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตของผู้อื่น โดยร้อยละ 22.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งและร้อยละ 53.8 เห็นด้วย ขณะที่มีเพียงร้อยละ 6 ที่แสดงความไม่เห็นด้วย ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า แม้ผู้ปฏิบัติงานจะเผชิญความท้าทายเชิงระบบหรือข้อจำกัดด้านปฏิบัติการ แต่ส่วนใหญ่ยังคงมองว่างานของตนมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญ และเป็นสัญญาณบ่งชี้ถึงระดับความผูกพันทางวิชาชีพที่ค่อนข้างสูง

ในส่วนของ **ความปลอดภัยและความมั่นคงในสถานที่ทำงาน** พบว่าร้อยละ 59.2 เห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม มีผู้ตอบร้อยละ 27.3 ที่เลือกคำตอบไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ ซึ่งสะท้อนความไม่แน่ใจเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัย หรืออาจบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับข้อมูลหรือการสื่อสารที่ชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการดังกล่าว ขณะที่ร้อยละ 13.5 แสดงความไม่พึงพอใจ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารด้านความปลอดภัย การบริหารความเสี่ยง และโครงสร้างพื้นฐานด้านการป้องกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงหรือการปฏิบัติงานลงพื้นที่ภาคสนาม

ตาราง 25: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ)

ประเด็นความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รู้สึกพึงพอใจกับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ได้รับ	6.0	30.6	23.6	29.2	10.6
มีทรัพยากรและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน	6.6	39.5	23.7	24.2	6.0
รู้สึกว่ากำลังสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตของผู้คน/สังคมผ่านการปฏิบัติงาน	22.2	53.8	18.2	4.9	1.1
นายจ้างมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อรับรองความปลอดภัยและความมั่นคงของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	12.0	47.2	27.3	10.9	2.6

แผนภาพ 7: ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ระบุว่า เห็นด้วยและเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับภาพรวมของการปฏิบัติงาน



การนิเทศงาน (Supervision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เนื่องจากมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งช่วยยกระดับมาตรฐานการให้บริการให้มีคุณภาพ โดยการกำกับดูแลมีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น (ASEAN, 2023) แนวทางดังกล่าวช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมและความมั่นใจมากยิ่งขึ้นในการรับมือกับปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้การกำกับดูแลยังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม เสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น (GSSWA, 2020) นอกจากนี้การติดตามและประเมินผลการกำกับดูแลยังมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น และเอื้อต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (ASEAN, 2023)

จากผลการสำรวจกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.3) ระบุว่าตนมีผู้นิเทศที่คอยกำกับติดตามการปฏิบัติงานและมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 68.2) ระบุว่ามีการพบปะหรือสื่อสารกับผู้นิเทศเป็นประจำทุกวัน เมื่อสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความตอบสนองของระบบการกำกับดูแลหรือการให้ข้อเสนอแนะ พบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ 83.3) เห็นว่าระบบดังกล่าวมีประสิทธิผลและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ตามข้อมูลจากแบบสำรวจ พบว่านักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่ระบุว่าตนมีผู้นิเทศงาน (ร้อยละ 82.2) และได้รับการนิเทศงานหรือข้อเสนอแนะที่ตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานของตน (ร้อยละ 83.3) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.2) ระบุว่ามีการพบผู้นิเทศงานทุกวันและอีกร้อยละ 17.9 พบเป็นรายสัปดาห์ จาก**ตาราง 26–29** พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม “เห็นด้วย” หรือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ว่าตนได้รับการสนับสนุนจากผู้นิเทศงานในประเด็นต่าง ๆ โดยประเด็นที่ได้รับการสนับสนุนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การได้รับการชี้แจงความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 83.1) 2) การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 81.5) และ 3) การได้รับโอกาสพูดคุยและทำความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมในการทำงาน (ร้อยละ 80.8) ในทางตรงกันข้าม ประเด็นที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ได้แก่ การพูดคุย/ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทางวิชาชีพและเป้าหมายทางอาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนการดูแลสุขภาพกาย/ใจและการขจัดความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ แบบสำรวจดังกล่าว **มิได้แยกแยะระหว่างการนิเทศเชิงบริหาร** (managerial supervision) **กับการนิเทศเชิงวิชาการ/เชิงปฏิบัติการ** (technical supervision) ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของการสนับสนุนที่ได้รับจากผู้นิเทศงาน

ตาราง 26: การมีผู้นิเทศงานที่คอยกำกับการปฏิบัติงาน

	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	125	17.8
มี	576	82.2
รวม	**701**	**100**

ตาราง 27: ระบบสำหรับการติดตามหรือให้การสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือการสามารถตอบสนองต่อความต้องการ

	จำนวน	ร้อยละ
ไม่สามารถ	112	16.7
สามารถ	557	83.3
รวม	**669**	**100**

หมายเหตุ : n=669, Missing =32

ตาราง 28: ความถี่ในการพบผู้นิเทศ

ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
ทุกวัน	456	68.2
ทุกสัปดาห์	120	17.9
ทุกเดือน	48	7.2
รายไตรมาส	19	2.8
ไม่เคยพบ	2	0.3
อื่น ๆ	24	3.6
รวม	**669**	**100**

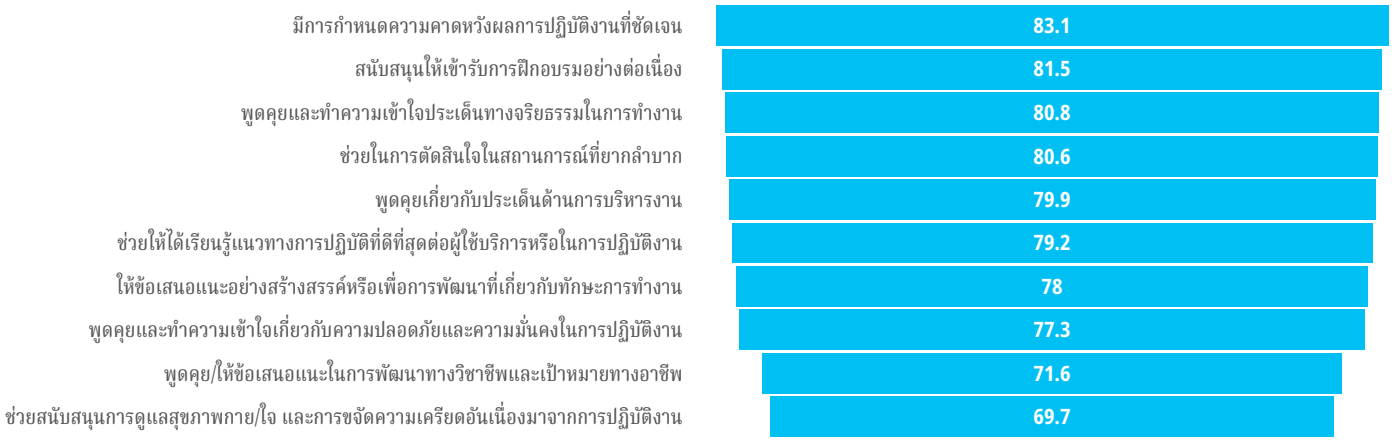
หมายเหตุ : n=669, Mssing =32

ตาราง 29: การสนับสนุนจากผู้นิเทศ (ร้อยละ)

การสนับสนุนจากผู้นิเทศ	ความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ/เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีการกำหนดความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	22.7	60.4	14.1	2.1	0.7
ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์หรือเพื่อการพัฒนาที่เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	25.1	52.9	17.5	3.3	1.2
ช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	29.6	51.0	14.2	3.0	2.2
ช่วยให้ได้เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) ต่อผู้ใช้บริการหรือในการปฏิบัติงาน	26.6	52.6	16.6	16.6	1.2
พูดคุยและทำความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมในการทำงาน	24.7	56.1	14.3	3.6	1.3
พูดคุยและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอด/ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	24.7	52.6	17.2	3.6	1.9
ช่วยสนับสนุนการดูแลสุขภาพกาย/ใจและการจัดการความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงาน	22.6	47.1	20.8	5.8	3.7
พูดคุย/ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทางวิชาชีพและเป้าหมายทางอาชีพ	23	48.6	21.1	4.9	2.4
สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	27.7	53.8	14.3	3	1.2
พูดคุยเกี่ยวกับประเด็นด้านการบริหารงาน	23.5	56.4	15.5	3.1	1.5

หมายเหตุ: n=669, Missing = 32

แผนภาพ 8: ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนได้รับการสนับสนุนจากการนิเทศงานในแต่ละประเด็น



ทั้งนี้ แบบสำรวจดังกล่าว **มิได้แยกแยะระหว่างการนิเทศเชิงบริหาร** (managerial supervision) **กับการนิเทศเชิงวิชาการ/เชิงปฏิบัติการ** (technical supervision) ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของการสนับสนุนที่ได้รับจากผู้นิเทศงาน

ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมจากแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนและคำอธิบายที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างในการตีความและแนวทางการทำงานของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ การขาดงบประมาณสนับสนุน การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนดำเนินงานที่ชัดเจน ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานล่าช้า และไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาสังคมได้อย่างทันท่วงที

นอกจากนี้ แนวทางที่กำหนดจากส่วนกลางยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทจริงในชุมชน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยากลำบากและขาดประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและการนิเทศงานอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3.2 การมีอยู่ บทบาท และประสิทธิผลขององค์กรวิชาชีพ

องค์กรวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ โดยองค์กรวิชาชีพหลักที่มีกฎหมายรองรับคือ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 โดยมีหน้าที่สำคัญในการกำกับ ดูแล และควบคุมมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ต้องได้รับใบอนุญาต ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตจำเป็นต้องเป็นสมาชิกสามัญของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ นอกเหนือจากสภาวิชาชีพ ยังมีองค์กรวิชาชีพระดับสมาคมหรือชมรมอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนักสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและการเป็นเครือข่ายสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

การสำรวจสถาบัน/องค์กร พบว่ามีองค์กรวิชาชีพระดับชาติที่ตอบแบบสำรวจจำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (สวชส.) สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (ส.น.ส.ท.) สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ไทย สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวชไทย ในจำนวนนี้ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รายงานจำนวนสมาชิกสูงที่สุด คือ 4,588 คน รองลงมาคือสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย จำนวน 2,770 คน ส่วนองค์กรวิชาชีพด้านสุขภาพทั้งสองแห่งมีจำนวนสมาชิกน้อยกว่า ดังแสดงใน**ตาราง 30** นอกจากนี้ แม้องค์กรวิชาชีพส่วนใหญ่จะมุ่งเป้าหมายไปยังนักสังคมสงเคราะห์โดยตรง แต่บางองค์กรได้ระบุว่ากลุ่มเป้าหมายรวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอื่นด้วย (เช่น สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย) ผู้ป่วยและครอบครัว ตลอดจนประชาชนทั่วไป (เช่น สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ไทย)

ตาราง 30: ข้อมูลองค์กรวิชาชีพ

หน่วยงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ประเภทสมาชิก	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)	สถานที่ตั้งหน่วยงาน
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	1. สมาชิกสามัญ 2. สมาชิกวิสามัญ 3. สมาชิกสมทบ และสมาชิกกิตติมศักดิ์	4,588	6	มี
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย	ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพของนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	(a) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาหรือได้รับประกาศนียบัตรด้านสังคมสงเคราะห์ (b) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรในสาขาวิชาอื่นที่เทียบเท่า และ: (1) ได้ศึกษา หรือผ่านการอบรมในรายวิชาด้านสังคมสงเคราะห์จากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล; หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี	2,770	1	มี
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช	นักสังคมสงเคราะห์จิตเวช	นักสังคมสงเคราะห์จิตเวชที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต ทั้งผู้ที่กำลังปฏิบัติราชการ อยู่ในปัจจุบันและผู้ที่ได้เกษียณอายุราชการแล้ว	148	ไม่ระบุ	มี
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์	ผู้ป่วยและครอบครัว ประชาชนทั่วไป นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต และนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และถือใบอนุญาตที่ยังมีผลบังคับใช้ ซึ่งปฏิบัติงาในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลภูมิภาค และหน่วยบริการสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; นักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด; องค์กรพัฒนาเอกชน; นักสังคมสงเคราะห์ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; และอาสาสมัครสังคมสงเคราะห์	ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตและผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ซึ่งขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และถือใบอนุญาตที่ยังมีผลบังคับใช้ ปฏิบัติงานให้บริการในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิภายใต้กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งครอบคลุมโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลภูมิภาค และหน่วยบริการสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังรวมถึงนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชน นักสังคมสงเคราะห์ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาสาสมัครสังคมสงเคราะห์	298	25	มี

ตาราง 31: กิจกรรมเชิงรุกขององค์กรวิชาชีพ

องค์กร/กิจกรรม	มีเว็บไซต์	มีการจัดประชุมวิชาการ	มีการเข้าร่วมเป็นภาคีในระดับนานาชาติ	การเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบทวิตเตอร์	มีการผลิตจดหมายข่าว	มีการรายงานประจำปี	มีการจัดประชุมอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี	มีการพัฒนาทางวิชาชีพ/จัดอบรมระยะสั้น	การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook)	เผยแพร่ข้อมูลผ่านบล็อคโพสต์	มีวารสาร	มีการศึกษาวิจัย
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช		✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

องค์กรวิชาชีพมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ผ่านการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และการเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมของสาธารณะ ข้อมูลจากการสำรวจสถาบัน/องค์กร สะท้อนว่าองค์กรวิชาชีพมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย โดยกิจกรรมที่พบร่วมกันในทุกองค์กร ได้แก่ การจัดประชุมวิชาการ การจัดทำรายงานประจำปี การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook) การจัดทำวารสารทางวิชาการ และการดำเนินงานวิจัย นอกจากนี้ ในจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสำรวจ พบว่าสามในสี่องค์กรมีความเคลื่อนไหวหรือมีส่วนร่วมกับสมาคมวิชาชีพระหว่างประเทศ (ตาราง 31)

ในด้านข้อกำหนดเกี่ยวกับการลงนามในจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าเฉพาะสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เท่านั้นที่ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2562 ขณะที่สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวชระบุว่าได้มีการประกาศใช้จรรยาบรรณสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวชในการประชุม และจัดทำเอกสารแจ้งให้นักสังคมสงเคราะห์ถือปฏิบัติ

จากผลสำรวจความเป็นสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ/สมาคมวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (**ตาราง 32**) พบว่ามากกว่าครึ่ง (55.4 เปอร์เซ็นต์) ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพใด ๆ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความหลากหลายของตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ ส่งผลให้เมื่อสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือจากองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่ตนเป็นสมาชิก พบว่า 55.8 เปอร์เซ็นต์ระบุว่าไม่เคยได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใด ๆ

องค์กร/สมาคมวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานระบุว่าตนเป็นสมาชิก ได้แก่ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวช ชมรมพัฒนาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ชมรมพยาบาลจิตเวชและยาเสพติด สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ สมาคมนักจิตวิทยาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สมาคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย และคุรุสภา

ตาราง 32: การเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ใช่	347	55.4
ใช่	279	44.6
รวม	**626**	**100.0**

Note: n=626, Missing=75

ตาราง 33: ตารางไขว้แจกแจงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และการเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ (จำนวน)

สมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ			ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต		รวม
			ไม่ใช่	ใช่	
ไม่ใช่	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	วิชาชีพ	41	3	44
		กึ่งวิชาชีพ	170	6	176
		วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	81	2	83
		อื่น ๆ	35	1	36
	รวม		**327**	**12**	**339**
ใช่	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	วิชาชีพ	23	161	184
		กึ่งวิชาชีพ	24	11	35
		อาสาสมัคร	0	1	1
		วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	29	12	41
		อื่น ๆ	5	6	11
	รวม		**81**	**191**	**272**
รวม	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	วิชาชีพ	64	164	228
		กึ่งวิชาชีพ	194	17	211
		อาสาสมัคร	0	1	1
		วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	110	14	124
		อื่น ๆ	40	7	47
	รวม		**408**	**203**	**611**

หมายเหตุ: อื่น ๆ หมายถึงผู้ที่ระบุตำแหน่งงานด้านการบริหาร, n=611, Missing =90

ข้อมูลใน**ตาราง 33** นำเสนอภาพรวมเชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบและสถานภาพทางวิชาชีพของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย โดยแสดงให้เห็นการกระจายตัวของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มต่าง ๆ (กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มกึ่งวิชาชีพ กลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวเนื่อง อาสาสมัคร และอื่น ๆ) รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างประเภทของผู้ปฏิบัติงานกับการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ

กลุ่มวิชาชีพ—หมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการอบรมและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ—เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการได้รับใบอนุญาตและการเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพสูงที่สุด จากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาชีพทั้งหมด 228 คน พบว่า **70.6% (161 คน)** เป็นทั้งผู้ได้รับใบอนุญาตและเป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ โดยแม้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ตามกฎหมาย แต่ผลสำรวจพบว่ามีผู้ปฏิบัติงานจำนวน **3 คนจากจำนวน 44 คน** ในกลุ่มที่ระบุว่าไม่เป็นสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพซึ่งยังถือใบอนุญาตอยู่ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพอย่างเป็นทางการมักมีแนวโน้มเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพมาก รูปแบบดังกล่าวชี้ให้เห็น**ความสัมพันธ์อย่างชัดเจนระหว่างอัตลักษณ์ความเป็นวิชาชีพ การได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ** ทั้งยังสะท้อนมาตรฐานทางวิชาชีพที่คาดหวังต่อผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยและเส้นทางสนับสนุนเชิงสถาบันที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพของกลุ่มนี้

กลุ่มกึ่งวิชาชีพ (paraprofessional) ซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการอบรมหรือการเตรียมความพร้อมในระดับจำกัด ยังคงเป็นสัดส่วนสำคัญของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม **(โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 211 คน)** แต่พบว่ามีเพียงร้อยละ **8 (17 คน)** เท่านั้นที่ถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83) ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพใด ๆ ในลักษณะเดียวกัน **กลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวเนื่อง (Allied professionals)** ซึ่งรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่มีความสัมพันธ์กับงานสวัสดิการสังคม เช่น บุคลากรด้านสาธารณสุขหรือครู มีจำนวนทั้งสิ้น 124 คน แต่มีเพียง 14 คน (ร้อยละ 11) ที่ถือใบอนุญาตวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพและวิชาชีพที่เกี่ยวเนื่อง แม้จะมีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน แต่ยังคงอยู่นอกกรอบโครงสร้างวิชาชีพอย่างเป็นทางการ ทั้งในด้านการได้รับใบอนุญาตและการมีส่วนร่วมในองค์กร/สมาคมวิชาชีพ ปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากอุปสรรคเชิงโครงสร้างในการพัฒนาวิชาชีพ หรืออาจสะท้อนการขาดเส้นทางเชื่อมโยงที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานสังคมในสายวิชาชีพ

กลุ่มอาสาสมัครที่ปรากฏในแบบสำรวจครั้งนี้มีขนาดเล็กมาก (เพียง 1 คน) อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามรายนี้ทั้งมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและเป็นสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนว่าอาสาสมัครบางรายอาจมีคุณสมบัติทางวิชาชีพและความผูกพันต่อวิชาชีพในระดับสูง

สำหรับกลุ่ม “อื่น ๆ” ซึ่งแนวโน้มเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งด้านการบริหารหรือการจัดการระดับต่าง ๆ พบว่ามีความหลากหลายมากขึ้น โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 47 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 7 คนที่ถือใบอนุญาตวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และส่วนใหญ่ (36 คน) ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ ผลลัพธ์นี้อาจสะท้อนลักษณะของบทบาทหน้าที่ของกลุ่มดังกล่าว ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโดยตรง อย่างไรก็ตาม ระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่ค่อนข้างต่ำในกลุ่มนี้ชี้ให้เห็นถึงโอกาสสำคัญในการส่งเสริมการเชื่อมโยงกับองค์กรวิชาชีพและในการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาชีพให้ครอบคลุมและเข้มแข็งยิ่งขึ้นในทุกกลุ่มของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ตาราง 34: การสนับสนุนที่ได้รับในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ

กลุ่ม	การสนับสนุนที่ได้รับในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ		จำนวน
	เคยได้รับ	ไม่เคยได้รับ	
วิชาชีพ	166 (49.99%)	239 (59.01%)	405 (100.00%)
กึ่งวิชาชีพ	11 (23.40%)	36 (76.60%)	47 (100.00%)
วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	41 (33.33%)	82 (66.67%)	123 (100.00%)
อาสาสมัคร	1 (100.00%)	0 (00.00%)	1 (100.00%)
อื่น ๆ	15 (31.25%)	33 (68.75%)	48 (100.00%)
รวม	**234 (37.50%)**	**390 (62.50%)**	**624 (100.00%)**

หมายเหตุ : n= 624 , Missing= 77

ตาราง 35: สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ

กลุ่ม	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ		รวม
	เคยได้รับ	ไม่เคยได้รับ	
วิชาชีพ	190 (46.91%)	215 (53.09 %)	405 (100.00 %)
กึ่งวิชาชีพ	31 (65.96 %)	16 (34.94%)	47 (100.00 %)
วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	66 (53.23 %)	58 (46.77%)	124 (100.00 %)
อาสาสมัคร	0 (0.00 %)	1 (100.00%)	1 (100.00 %)
อื่น ๆ	24 (50.00 %)	24 (50.00 %)	48 (100.00 %)
รวม	**311 (49.76%)**	**314 (50.24 %)**	**625 (100.00 %)**

หมายเหตุ : n=625, Missing=76

ตาราง 34 นำเสนอสัดส่วนของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในกลุ่มต่าง ๆ ที่รายงานเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือในฐานะสมาชิกขององค์กร/สมาคมวิชาชีพ ผลการสำรวจโดยรวมพบว่า มีเพียงร้อยละ 37.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการสนับสนุนดังกล่าว ในขณะที่ร้อยละ 62.5 ระบุว่าไม่เคยได้รับการสนับสนุนใด ๆ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด พบว่าประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.99) เคยได้รับการสนับสนุน และร้อยละ 59.01 ระบุว่าไม่เคยได้รับ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวเนื่อง (allied professionals) พบอัตราการได้รับประโยชน์ต่ำกว่า (ร้อยละ 33.33) ขณะที่กลุ่มกึ่งวิชาชีพ(paraprofessionals) มีอัตราการได้รับประโยชน์ต่ำที่สุด (ร้อยละ 23.40) โดยมากกว่าสามในสี่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนใด ๆ

แม้กลุ่มอาสาสมัครจะมีเพียงหนึ่งคนในกลุ่มตัวอย่าง แต่รายงานว่าได้รับประโยชน์ในอัตราร้อยละ 100 สำหรับกลุ่ม “อื่น ๆ” พบว่าร้อยละ 31.25 เคยได้รับประโยชน์ ขณะที่ร้อยละ 68.75 ไม่เคยได้รับ ซึ่งสะท้อนว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร/สมาคมวิชาชีพ ผลโดยรวมชี้ให้เห็นความเหลื่อมล้ำอย่างมีนัยสำคัญในการเข้าถึงการสนับสนุนทางวิชาชีพระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มกึ่งวิชาชีพ (ได้รับร้อยละ 23.40) และกลุ่มสายสนับสนุนวิชาชีพ (ได้รับร้อยละ 33.33) ซึ่งได้รับการสนับสนุนน้อยกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพที่เกือบครึ่งหนึ่งรายงานว่าได้รับประโยชน์ (ร้อยละ 49.99)

ตาราง 35 แสดงให้เห็นว่าร้อยละ 49.76 ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าได้รับประโยชน์ในฐานะสมาชิกองค์กร/สมาคมวิชาชีพ ขณะที่ร้อยละ 50.24 ระบุว่าไม่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ กลุ่มกึ่งวิชาชีพ (paraprofessionals) มีอัตราการได้รับประโยชน์สูงที่สุด (ร้อยละ 65.96) ตามด้วยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Allied professionals) ร้อยละ 53.23 และกลุ่ม “อื่น ๆ” ร้อยละ 50.00 ในทางตรงกันข้าม กลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด กลับรายงานอัตราการได้รับสิทธิประโยชน์ต่ำกว่า (ร้อยละ 46.91) ส่วนอาสาสมัคร (ซึ่งเป็นเพียงหนึ่งราย) ระบุว่าไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ ผลลัพธ์จากตารางนี้จึงสะท้อนรูปแบบที่แตกต่างกันในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากองค์กรวิชาชีพ โดยกลุ่มกึ่งวิชาชีพมีการเข้าถึงมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มอาสาสมัครมีการเข้าถึงน้อยที่สุด

5

อภิปรายผล

5.1 โอกาสสำหรับการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ประเทศไทยมีรากฐานที่มั่นคงซึ่งสามารถต่อยอดเพื่อเสริมสร้างการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมได้อย่างเข้มแข็ง ยกตัวอย่างเช่น การมี**กรอบกฎหมายที่เข้มแข็ง** โดยเฉพาะอย่างยิ่ง**พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม** ซึ่งเป็นโอกาสเชิงยุทธศาสตร์สำคัญสำหรับการสร้างระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและมีส่วนร่วม กฎหมายฉบับนี้ไม่เพียงเอื้อให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม และชุมชนเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการคุ้มครองทางสังคมในระดับฐานรากและการพึ่งพาตนเองของชุมชนอีกด้วย เครื่องมือเชิงนโยบายเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตรงเป้าหมายมากขึ้น และสอดคล้องกับการให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศและความต้องการของประชากรที่หลากหลาย ในทำนองเดียวกัน**พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556** ได้วางรากฐานทางกฎหมายเพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือและการปฏิบัติตามจริยธรรมทางวิชาชีพ โดยการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็ก การป้องกันความรุนแรงในครอบครัว สุขภาพจิต และกฎหมายครอบครัว ประเทศไทยจึงมีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทางที่มีฐานคิดด้านสิทธิและมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาสังคมที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการพัฒนากำลังคนในประเทศไทยยังเปิดโอกาสที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพงานสังคมสงเคราะห์ ข้อกำหนดด้านการศึกษาของหลักสูตรสาขาสังคมสงเคราะห์ที่ระบุให้มีการฝึกปฏิบัติงานภาคสนามอย่างน้อย **800 ชั่วโมง** เป็นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับชาติ และการสร้างความร่วมมือที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาและหน่วยฝึกปฏิบัติภาคสนาม สำหรับนักสังคมสงเคราะห์มีระบบการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องที่อยู่ภายใต้การกำกับของ**สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์**—ซึ่งกำหนดให้สะสม 50 หน่วยการฝึกอบรมสำหรับการต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี—เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ บทบาทที่เข้มแข็งขององค์กรวิชาชีพในการส่งเสริมจริยธรรม งานวิจัย และความร่วมมือระหว่างประเทศ ยังเป็นช่องทางที่ช่วยยกระดับการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของไทยให้มีความทันสมัยและเทียบเท่ามาตรฐานสากล.

อีกประเด็นที่มีความสำคัญไม่แพ้กันคือโอกาสในการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การมีอยู่ของ**จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานการให้บริการ** ถือเป็นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความรับผิดรับชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อบริการสังคม โดยมีโอกาสที่มาตรฐานเหล่านี้จะถูกนำไปขยายผลผ่านองค์กรต่าง ๆ หรือการบูรณาการกับระบบประกันคุณภาพ นอกจากนี้ การที่บางหน่วยงานมีการให้**แรงจูงใจทางการเงินแก่ผู้ที่มีใบอนุญาตวิชาชีพสังคมสงเคราะห์** เป็นแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในระดับชาติเพื่อสะท้อนการยอมรับและการรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญให้อยู่ในระบบได้ยาวนานขึ้น นอกจากนี้การมีนโยบายด้าน **การนิเทศงานและระบบพี่เลี้ยง (supervision & mentorship)** ในบางองค์กร นับเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ ช่วยจัดการความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมผลลัพธ์การให้บริการที่ดีขึ้น หากสามารถทำให้ระบบสนับสนุนเหล่านี้เป็นมาตรฐานร่วมกันในหลายภาคส่วน ก็จะเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของไทยในระยะยาวได้อย่างมีนัยสำคัญ.

นอกเหนือจากนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตและผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ๆ แล้ว ยังมีกลุ่ม**ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ**จำนวนมาก โดยเฉพาะเจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และอาสาสมัครชุมชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขยายการเข้าถึงบริการสังคมในระดับพื้นที่ และสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ กลุ่มเหล่านี้มีจำนวนมากกว่านักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต แม้ว่าจะมีพื้นฐานการศึกษาและระดับการฝึกอบรมที่แตกต่างกันก็ตาม แต่มีศักยภาพอย่างมากในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ ผ่านการจัดวางบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ให้สอดคล้องกับความซับซ้อนของความต้องการของผู้ใช้บริการและระดับความเสี่ยง โดยการกำหนดการจำแนกประชากรเป้าหมายอย่างชัดเจน—อิงจากความต้องการ ความเปราะบาง และสิทธิทางกฎหมาย—จะช่วยให้สามารถระดมกำลังคนในแต่ละกลุ่มให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท คุณสมบัติ และขอบเขตงานที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ช่องว่างเชิงนโยบายและภารกิจเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

นโยบายการตรึงอัตรากำลังโดยรวมของภาครัฐ (employment freeze) ได้จำกัดพื้นที่สำหรับการหารือเกี่ยวกับความจำเป็นด้านกำลังคนที่แท้จริง นอกจากนี้ นโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมยังขาดข้อมูลสนับสนุนที่ชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งควรรวมถึงการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกำลังคนในแต่ละประเภท และการประเมินจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพิจารณาความต้องการจำเพาะในแต่ละพื้นที่และแต่ละกลุ่มประชากรเป้าหมายควบคู่กัน การไม่มีฐานข้อมูลระดับชาติเกี่ยวกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่รวมศูนย์และเป็นระบบ ทำให้การประเมินความเพียงพอของกำลังคนปัจจุบันเป็นไปได้ยากและขาดความชัดเจน อีกทั้งความพยายามในการพัฒนากำลังคนยังจำเป็นต้องอาศัย การบูรณาการนโยบายที่ชัดเจนเข้าไปในทั้งแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติและแผนยุทธศาสตร์ในระดับกระทรวง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนได้อย่างรอบด้าน และสามารถประเมินศักยภาพทางการคลังของประเทศในการสนับสนุนการพัฒนากำลังคนได้อย่างโปร่งใสและมีข้อมูลรองรับ

การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของการจ้างงานหลากหลายรูปแบบในภาครัฐต่อความมั่นคงในการทำงานและแรงจูงใจของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างแต่ละประเภทการจ้างงาน ภายในหน่วยงานรัฐ ข้าราชการประจำมักได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เอื้อต่อความมั่นคงมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่จ้างด้วยสัญญาระยะสั้นหรือชั่วคราว ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการกำหนดนโยบายที่สร้างความเป็นธรรมด้านความมั่นคงในการทำงาน การปรับปรุงสวัสดิการและขยายโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท มาตรการดังกล่าวเป็นรากฐานสำคัญในการธำรงรักษาแรงจูงใจ การคงอยู่ในระบบ และการเสริมสร้างประสิทธิผลของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐอย่างยั่งยืน

5.3 การประเมินกำลังคนในภาพรวม

หน่วยงานด้านบริการสังคมควรประเมินความต้องการกำลังคนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกกลุ่ม ทั้งผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงานบริการทั่วไป และอาสาสมัครในชุมชน การประเมินดังกล่าวควรพิจารณาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลสำรวจของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าจากบุคลากรทั้งหมด 400,949 คนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบริการด้านสังคม มีเพียง 4,492 คน (1.12%) ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ และ 8,967 คน (2.24%) เป็นผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ ขณะที่ส่วนใหญ่จำนวน 387,490 คน (96.64%) เป็นอาสาสมัคร ความไม่สมดุลอย่างชัดเจนนี้สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างกำลังคนในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ เพื่อให้การให้บริการมีคุณภาพ มาตรฐาน และความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

ตาราง 34 แสดงประมาณการการกระจายตัวของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐของประเทศไทย โดยจำแนกเป็นกลุ่ม**ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร** อัตราส่วนดังกล่าวคำนวณต่อประชากร 100,000 คน โดยอ้างอิงจากจำนวนประชากรรวมทั้งประเทศจำนวน **65,951,210 คน**

ตาราง 36: อัตราส่วนปัจจุบันของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่อประชากรหนึ่งแสนคน

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	วิชาชีพ		กึ่งวิชาชีพ	อาสาสมัคร
	นักสังคมสงเคราะห์	ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพอื่น ๆ	ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ	อาสาสมัคร
จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	4,587	8,570	302	387,490
สัดส่วนต่อประชากร 100,000 คน	6.96	12.99	0.46	587.57
	19.95		588.02	

จาก**ตาราง 36** เห็นได้ว่าประเทศไทยมีอัตราส่วนของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพที่ต่ำมาก โดยมีจำนวนเพียง 4,587 คนทั่วประเทศ คิดเป็น 6.96 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับสากลอย่างมีนัยสำคัญ (เช่น UNICEF และ IASSW มักเสนอเกณฑ์นักสังคมสงเคราะห์จำนวน 20–50 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน) สะท้อนให้เห็นถึงภาวะขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ในภาครัฐที่ได้รับอนุญาตหรือผ่านการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการอย่างรุนแรง จำนวนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพที่มีอยู่จำกัดอาจส่งผลต่อคุณภาพ ขอบเขต และการกำกับดูแลบริการด้านสังคมที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ใช้บริการที่มีความเปราะบางหรือมีความต้องการสูง

ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งในภาครัฐมีสัดส่วนต่ำมาก โดยมีเพียง 302 คนทั่วประเทศ คิดเป็น 0.46 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน แม้ว่ากลุ่มนี้จะมีบทบาทสำคัญในการขยายการเข้าถึงบริการ แต่ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพมักผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่าและมีอำนาจหน้าที่จำกัด ซึ่งบ่งชี้ว่าหากไม่มีระบบกำกับดูแลที่เข้มแข็ง อาจเป็นข้อจำกัดของประสิทธิภาพในการจัดการเคสสังคมเคราะห์ที่มีความซับซ้อน กลุ่มอาสาสมัครเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำนวน 387,490 คน หรือคิดเป็น 587.57 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน สะท้อนถึงความเข้มแข็งของการทำงานเชิงจิตอาสาและความร่วมมือของชุมชนในประเทศไทย อย่างไรก็ตามอาสาสมัครส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมเพียงขั้นพื้นฐานและไม่ได้อยู่ในระบบวิชาชีพอย่างเป็นทางการ จึงก่อให้เกิดข้อกังวลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ความสม่ำเสมอของการให้บริการ และความเพียงพอของการสนับสนุนเมื่อเผชิญกับกรณีที่ซับซ้อนหรืออ่อนไหวยิ่งขึ้น

ตาราง 37: การกระจายตัวของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม จำแนกตามชื่อตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานภาครัฐ

กลุ่ม	ความรับผิดชอบ	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	พม.	สธ.	ยธ.	รง.	กห.	ศธ.	ตร.	กทม.	อว.	มท.	รวม
สายวิชาชีพ	ระดับทุติยภูมิที่ซับซ้อนหรือสูงกว่า	นักสังคมสงเคราะห์	3,325	493	298	3	11	-	10	318	34	-	4,492
		ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	70	-	-	70
		พนักงานช่วยงานสาธารณสุข (ภารกิจงานด้านสังคมสงเคราะห์)	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-	24
		นายสิบสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	ระดับปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ	นักพัฒนาสังคม	875	-	-	-	-	-	-	426	-	-	1,301
		นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,267	5,267
		พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73
		นักวิชาการแรงงาน	-	-	-	869	-	-	-	-	-	-	869
		พนักงานคุมประพฤติ	-	-	1,060	-	-	-	-	-	-	-	1,060
	รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ		**4,273**	**493**	**1,358**	**872**	**12**	**-**	**10**	**838**	**34**	**5,267**	**13,157**
กึ่งวิชาชีพ	ระดับปฐมภูมิ	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89
		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	213	213
	รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกึ่งวิชาชีพ		**89**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**		**-**	**213**	**302**
อาสาสมัคร	ระดับปฏิบัติการ	อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)	387,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	387,200
		อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.)	-	-	-	-	-	-	-	290	-	-	290
	รวมจำนวนอาสาสมัคร		**387,200**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**290**	**-**	**-**	**387,490**
	รวมผู้ปฏิบัติงาน 3 กลุ่ม (วิชาชีพ/กึ่งวิชาชีพ/อาสามัคร)		**391,562**	**493**	**1,358**	**872**	**12**	**-**	**10**	**1,128**	**34**	**5,480**	**400,949**

ตาราง 38: ข้อเสนอจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อจำนวนประชากร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่ม

กลุ่ม	ความรับผิดชอบ	ประมาณการร้อยละของประชากรทั้งหมด	จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน	อัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานต่อประชากรเป้าหมายหนึ่งแสนคน		ข้อเสนอจำนวนผู้ปฏิบัติงานต่อจำนวนประชากรเป้าหมายที่ประมาณการไว้	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเพิ่มเติม
					ปัจจุบัน	ข้อเสนออัตราส่วนที่แนะนำ (เกณฑ์อ้างอิง)		
อาสาสมัคร	ส่งเสริม/ป้องกัน/ติดตามประเมินผล	40	26,380,484	387,490	1,468.85	400	400 x 26,380,484 / 100,00 = 105,521.94	(–203,095.37) Surplus
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่วิชาชีพ	ระดับปฐมภูมิ	30	19,785,363	302	1.52	300	300 x 19,785,363 / 100,000 = 59,356.09	59,356.09 - 302 =59,054.09
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะวิชาชีพ	ระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ (บริการทั่วไป)	20	13,190,242	8,570	64.97	200	200 x 13,190,242 / 100,000 = 26,380.48	26,380.48 - 8,570 = 17,810.48
	ระดับทุติยภูมิที่ซับซ้อนหรือสูงกว่า	10	6,595,121	4,587	69.55	100	100 x 6,595,121 / 100,000 = 6,595.12	6,595.12 - 4,587 = 2,008.12
	รวม	**100**	**65,951,210**[8]	**400,940**	**607.92**	**1,000.00**	**197,853.63**	**78,872.69**

8 แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=300 และ กรมการปกครอง (2567) https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage

การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาครัฐสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลอย่างชัดเจน กล่าวคือ จำนวนของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพมีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครชุมชนที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างนี้สร้างความท้าทายต่อการรักษาคุณภาพและความสม่ำเสมอของการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายและซับซ้อนในแต่ละระดับของการดูแลของบริบทพื้นที่ต่าง ๆ

เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว การวางแผนกำลังคนควรใช้ “รูปแบบการให้บริการแบบแบ่งระดับ (tiered service model)” ที่จัดบทบาทและความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับคุณวุฒิของแต่ละกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและระดับความซับซ้อนของบริการ รูปแบบนี้ประกอบด้วย 4 ระดับหลัก ดังนี้:

1. **ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ (มีใบอนุญาต) (10%)** ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนในระดับทุติยภูมิหรือสูงกว่า และเป็นงานที่กฎหมายกำหนด เช่น การประเมินด้านสังคมเชิงลึก การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวางแผนการดูแล และการให้การช่วยเหลือในสายวิชาชีพ
2. **ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ (ไม่มีใบอนุญาต) (20%)** ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ เช่น การประเมินเบื้องต้น การจัดการรายกรณี การประสานการส่งต่อ และการให้บริการสังคมทั่วไป
3. **ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ (30%)** ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ เช่น ช่วยเหลือการจัดการรายกรณี การประสานการส่งต่อ และการให้บริการสังคมทั่วไป
4. **อาสาสมัคร (40%)** ปฏิบัติงานด่านหน้าและงานเชิงปฏิบัติการ เช่น การป้องกันและติดตามปัญหาสังคม การสนับสนุนชุมชน การติดตามการรับบริการของผู้ใช้บริการ และการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือกึ่งวิชาชีพตามความจำเป็น

แม้ว่าสัดส่วนที่เสนอไว้จะเป็นเพียงแนวทางเบื้องต้น ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของบริการในพื้นที่ แนวโน้มประชากร หรือการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย แต่เหตุผลเชิงโครงสร้างนี้ช่วยวางกรอบการวางแผนกำลังคนที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งยังเอื้อต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การระบุความต้องการด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับกำลังคนทุกระดับ นอกจากนี้โมเดลนี้ยังสามารถสนับสนุนการกำหนด “ค่ามาตรฐานขั้นต่ำ” เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพและความยั่งยืนของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบบริการสังคมในภาพรวมให้แข็งแรงและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ข้อมูลกำลังคนใน**ตาราง 38** ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์บุคลากรตามระดับและขอบเขตของบริการ แสดงให้เห็นการเพิ่มขึ้นของจำนวนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเพียงเล็กน้อย จาก 607.92 เป็น 1,000 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน แต่สิ่งที่เป็นข้อท้าทายสำคัญคือการกระจายตัวของบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ผลการศึกษาชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่ามีการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยพื้นที่เมืองมักมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตกระจุกตัวอยู่มากกว่า ขณะที่พื้นที่ชนบทและพื้นที่ห่างไกลยังคงพึ่งพาอาสาสมัครเป็นหลัก ซึ่งหลายครั้งขาดการสนับสนุนทางวิชาการและระบบการส่งต่อที่เพียงพอ

เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำดังกล่าว การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องก้าวข้ามการกำหนดบทบาทและสมรรถนะตามระดับบริการ และต้องบูรณาการ “การจัดวางกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์” ที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคระหว่างพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่ชนบท แนวทางนี้จะช่วยให้การจัดบริการสามารถตอบสนองต่อความต้องการแท้จริงของพื้นที่ และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความเพียงพอและคุณภาพของกำลังคนในแต่ละภูมิภาค นอกจากนี้การพึ่งพาอาสาสมัครในระดับสูงจำเป็นต้องมี “โครงสร้างการกำกับดูแลทางวิชาการที่ออกแบบอย่างรอบคอบ” เพื่อสร้างหลักประกันคุณภาพและความรับผิดชอบในการให้บริการอย่างยั่งยืน

ตาราง 39 แสดงการจำแนกกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามคุณวุฒิทางการศึกษา การได้รับใบอนุญาตวิชาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การกำกับดูแล และตัวอย่างตำแหน่งงาน ระบบการจำแนกแบบแบ่งระดับนี้ช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพที่มีใบอนุญาต ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพที่ไม่มีใบอนุญาต ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ซึ่งช่วยทำให้ขอบเขตการปฏิบัติงานและข้อกำหนดด้านการกำกับดูแลของแต่ละกลุ่มมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตาราง 39: การจำแนกประเภทกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามคุณวุฒิ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำกับดูแล

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	คุณวุฒิทางการศึกษา	ใบประกอบวิชาชีพ	ความรับผิดชอบ	หน้าที่	การนิเทศงาน	ตัวอย่างตำแหน่ง
สายวิชาชีพ	ปริญญาตรีขึ้นไป (สาขาสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง)	มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ออกโดยสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	ระดับทุติยภูมิที่ซับซ้อนหรือสูงกว่า	• ปฏิบัติงานที่ซับซ้อนในระดับทุติยภูมิหรือสูงกว่า โดยเฉพาะงานที่กฎหมายกำหนด • ดำเนินการประเมินทางสังคมเชิงลึกและใช้ทักษะการวินิจฉัยครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงและการวางแผนการดูแล • มีทักษะในการให้การช่วยเหลือทางวิชาชีพสำหรับบุคคล ครอบครัว และกลุ่ม ในกรณีที่มีความซับซ้อน	• ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต	• นักสังคมสงเคราะห์ • ผู้ปฏิบัติงานกึ่งสังคมสงเคราะห์ (สังกัด กทม.) • ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจสังคมสงเคราะห์) (สังกัด กทม.) • จ่าสังคมสงเคราะห์
		ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	ปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ	• ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ • มีทักษะในการประเมินปัญหาและความต้องการด้านบริการสังคมและสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การให้บริการด้านสังคมทั่วไป การจัดการรายกรณี และการประสานการส่งต่อ	• ปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำกำกับของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือผู้นิเทศงาน	• นักพัฒนาสังคม • นักพัฒนาชุมชน • พนักงานคุ้มครองเด็ก • นักวิชาการแรงงาน • พนักงานคุมประพฤติ
กึ่งวิชาชีพ	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือการอบรมเฉพาะทาง)	ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ปฐมภูมิ	• ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ • ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ • มีทักษะในการประเมินปัญหาและความต้องการด้านบริการสังคมและสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การให้บริการสังคมทั่วไป การจัดการรายกรณี และการประสานการส่งต่อ	• ปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำหรือการนิเทศของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ	• เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม • เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน • พนักงานช่วยงานนักสังคมสงเคราะห์ • นายสิบสังคมสงเคราะห์
อาสาสมัคร	ไม่ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างเป็นทางการ	ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	• ปฏิบัติงานด่านหน้า • งานที่เน้นการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริง • การสนับสนุนในระดับชุมชน • การป้องกันและติดตามปัญหาสังคม • สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ เช่น การติดตามผลการรับบริการ การจัดการรายกรณีในระดับชุมชน • มีทักษะพื้นฐานในการประเมินปัญหาและความต้องการ • มีทักษะในการประสานงานเพื่อส่งต่อไปยังผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือกึ่งวิชาชีพเมื่อจำเป็น	• ปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำหรือการนิเทศของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพหรือผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ	• อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) • อาสาสมัคร กทม.

6

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

ผลการประเมินในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความเพียงพอของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และในการตอบสนองต่อความต้องการของประชากรอย่างมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประชากรที่มีความเปราะบาง

6.1 การวางแผนกำลังคน

6.1.1 ข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายกำลังคน

นโยบายงบประมาณของรัฐในปัจจุบันและการควบคุมการขยายตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดภาระทางการคลังระยะยาว ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในการเข้าร่วมและคงอยู่ในระบบราชการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพที่มีข้อจำกัดภายใต้นโยบายดังกล่าว อาจทำให้การทำงานภาครัฐมีความน่าดึงดูดใจลดลง นอกจากนี้ นโยบายการทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุเพียง 20% ตามดุลยพินิจของแต่ละกระทรวง และการประเมินความสำคัญของตำแหน่ง ยังส่งผลให้ช่องทางการจ้างงานแคบลง โดยเฉพาะในบทบาทที่มีความสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน

สำหรับระบบการกระจายอำนาจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีอำนาจในการบริหารบุคลากรด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ระเบียบด้านงบประมาณกำหนดว่าค่าใช้จ่ายบุคลากรต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปีทั้งหมด ข้อจำกัดนี้ทำให้ อปท. มีความยากลำบากในการวางแผนกำลังคนตามความจำเป็นของพื้นที่ โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ การแก้ไขอุปสรรคนี้จึงเป็นโอกาสสำคัญในการปรับนโยบายการคลังให้สอดคล้องกับความต้องการในการให้บริการของพื้นที่อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. **บูรณาการความสำคัญของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแผนกำลังคนระดับชาติของภาคราชการ:** เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการร่วมในการกำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐร่วมกับสำนักงบประมาณและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ก.พ. ควรบูรณาการความต้องการกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเข้าไว้ในแผนกำลังคนระดับชาติอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

2. **ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงเพื่อให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่จำเป็น:** ควรสนับสนุนให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการคลัง ร่วมพิจารณากำหนดตำแหน่งงานด้านบริการสังคมที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งควรได้รับการยกเว้นจากข้อจำกัดการทดแทนตำแหน่งข้าราชการเพียง 20% เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองสิทธิของประชาชน

3. **ทบทวนและปรับปรุงเพดานงบประมาณด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.):** ควรพิจารณาทบทวนเพดานการใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ 40 ของงบประมาณทั้งหมด เพื่อเปิดโอกาสให้ อปท. สามารถจ้างบุคลากรที่จำเป็นได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ การปรับเกณฑ์อาจอิงตามจำนวนประชากร ระดับความเปราะบางทางสังคม และความต้องการบริการเฉพาะของแต่ละพื้นที่

4. **จัดตั้งกลไกการจัดสรรงบประมาณแบบมีเงื่อนไข:** กำหนดระบบเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไขหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยระบุวัตถุประสงค์ชัดเจนเพื่อการสรรหาและการคงไว้ซึ่งบุคลากรด้านบริการสังคม กลไกดังกล่าวสามารถกำหนดให้มีลักษณะมุ่งเน้นผลงาน (performance-based) โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายการวางแผนกำลังคนหรือผลลัพธ์ด้านความครอบคลุมของบริการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

5. **พัฒนาเครื่องมือวางแผนกำลังคนแบบบูรณาการเพื่อใช้ในระดับท้องถิ่น:** จัดทำและเผยแพร่เครื่องมือและแนวทางการวางแผนกำลังคนที่ออกแบบเฉพาะสำหรับ อปท. เพื่อช่วยประเมินความต้องการบริการสังคมในพื้นที่ จัดระดับความซับซ้อนของบริการและกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม เครื่องมือดังกล่าวควรสนับสนุนการวางแผนบนหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based) ที่สะท้อนการผสมผสานบทบาทของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร

6. **ทำให้การประเมินผลกระทบทางการคลังเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ:** กำหนดให้การประเมินผลกระทบทางการคลังเป็นองค์ประกอบของการวางแผนกำลังคนทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เพื่อให้การกำหนดนโยบายการจ้างงานคำนึงถึงทั้งความยั่งยืนด้านงบประมาณในระยะยาวและความเพียงพอของการให้บริการสังคม การดำเนินการนี้จะช่วยให้การกำหนดนโยบายด้านการคลังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7. **ตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพในพื้นที่ท้องถิ่น:** สำหรับ อปท.ขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพทั้งด้านการคลังและการบริหาร ควรให้ความสำคัญกับการจ้างนักสังคมสงเคราะห์เป็นบุคลากรประจำ เพื่อทำหน้าที่การจัดการรายกรณี การดำเนินงานชุมชน และการประสานบริการด้านสังคมแบบบูรณาการ สำหรับ อปท.ขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ควรรวมตัวกันเพื่อจัดตั้ง “กลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ประจำพื้นที่” (ประมาณ 4–5 คนต่อกลุ่มอปท.) พร้อมระบบกำกับดูแลและสนับสนุนทางวิชาการในตัว เพื่อให้ อปท.ขนาดเล็กสามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพได้โดยไม่เกินข้อจำกัดด้านงบประมาณ และยังคงรักษามาตรฐานคุณภาพ ความรับผิดชอบ และการยึดโยงกับมาตรฐานวิชาชีพระดับประเทศ

6.1.2 การขาดการวิเคราะห์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภาพรวม

ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดการวิเคราะห์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอย่างเป็นระบบและรวมศูนย์ที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ช่องว่างดังกล่าวส่งผลให้ไม่สามารถจัดวางกำลังคนได้อย่างมียุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับระดับความซับซ้อนของบริการในแต่ละชั้นการดูแล-ตั้งแต่การสนับสนุนพื้นฐานในระดับปฐมภูมิไปจนถึงการให้บริการเฉพาะทางในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ เมื่อไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวน การกระจายตัว และบทบาทของกำลังคนแต่ละกลุ่ม การให้บริการจึงไม่อาจสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และยากต่อการวางแผนเพื่อให้เกิดความครอบคลุมและคุณภาพของบริการอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. **ทบทวนกลไกภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม:** มีความจำเป็นต้องทบทวนกลไกต่าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะคำนิยามของคำว่า “นักสังคมสงเคราะห์” รวมถึงมาตรฐานด้านการฝึกอบรมและการรับรองคุณสมบัติ บทบาทของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติควรได้รับการส่งเสริมให้มีความชัดเจนและเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อเป็นหลักในการจำแนกกำลังคน กำหนดมาตรฐาน และวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนระบบการให้บริการสังคมแบบบูรณาการและแบ่งระดับ (tiered) อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **พัฒนาระบบข้อมูลระดับชาติสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** จัดตั้งฐานข้อมูลส่วนกลางที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร รวมถึงบทบาท คุณวุฒิ สถานะการจ้างงาน และการกระจายตัวตามพื้นที่ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ควรทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลัก เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลกรมที่เกี่ยวข้องหลักและกลไกกำกับดูแลในระบบบริการสังคม การขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กระทรวงมหาดไทย สถาบันการศึกษา และองค์กรวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูล การพัฒนามาตรฐานกลาง และการจัดระบบข้อมูลให้สอดคล้องกับความต้องการบริการในทุกระดับ

3. **พัฒนาแนวทางประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับท้องถิ่น:** จัดทำเครื่องมือและเกณฑ์มาตรฐานสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อใช้ประเมินความต้องการด้านกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยอ้างอิงจากจำนวนประชากร ลักษณะประชากรเฉพาะพื้นที่ และระดับความเปราะบางของพื้นที่ แนวทางนี้จะช่วยสนับสนุนการวางแผนที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ และทำให้การจัดกำลังคนสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. **กำหนดสัดส่วนขั้นต่ำของบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ:** กำหนดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ ในแต่ละระดับการบริหาร (เช่น การกำหนดให้มีนักสังคมสงเคราะห์หนึ่งคนในแต่ละอำเภอหรือตำบล) โดยปรับให้เหมาะสมตามบริบทและความต้องการบริการของพื้นที่

5. **บูรณาการการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมกับกรอบการกระจายอำนาจ:** มีการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายการกระจายอำนาจและกรอบการถ่ายโอนหน้าที่ มีการกำหนดแผนการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอย่างชัดเจน รวมถึงกลไกด้านงบประมาณและบทบาทที่ชัดเจนของ อปท. ในการคัดเลือกและรักษาผู้ปฏิบัติงาน

6. **สร้างความเข้มแข็งของภาคีสถาบันการศึกษาที่ผลิตผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** พัฒนาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศูนย์ฝึกอบรมในภูมิภาค เพื่อสร้างเส้นทางหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่เพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตกลับมาทำงานเพื่อพัฒนาพื้นที่เกิดของตนเอง

7. **สร้างความชัดเจนให้กับบทบาทและความรับผิดชอบของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพและผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์:** ดำเนินการภายใต้การนำของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยการสนับสนุนทางเทคนิคจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

6.2 การพัฒนากำลังคน

6.2.1 การขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เพียงพอ

การขาดแคลนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่มีคุณสมบัติและการฝึกอบรมที่เพียงพอ ส่งผลให้การให้ไม่สามารถดูแลและสนับสนุนผู้ใช้บริการโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางได้อย่างเหมาะสม ภาระงานที่สูงทำให้หลายหน่วยงานต้องมอบหมายงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งนำไปสู่ความไม่สอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ความไม่สอดคล้องนี้ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ และเพิ่มภาระให้กับกำลังคนที่มีอยู่แล้วอย่างมาก

เมื่อไม่มีบุคลากรประจำในระดับพื้นที่ หน่วยงานจำนวนมากจึงต้องพึ่งพาอาสาสมัครในชุมชน ซึ่งถูกระดมมาจากหลายกระทรวง อาสาสมัครเหล่านี้มักได้รับมอบหมายงานที่ทับซ้อนกันจากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความไม่สอดคล้องกันในการได้รับการสนับสนุน เช่น ค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก ข้อมูลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและการมีใบอนุญาตวิชาชีพมีความเชื่อมโยงอย่างมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การแก้ไขอุปสรรคนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์กับการสรรหา การเตรียมความพร้อม และการจัดวางผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. **ทำให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างงานที่มอบหมายและคุณสมบัติทางวิชาชีพ:** กำหนดให้ลักษณะงานและภารกิจที่มอบหมายสอดคล้องกับคุณวุฒิและการฝึกอบรมของบุคลากร โดยต้องกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้ชัดเจนในแต่ละระดับ-ซับซ้อน ทุติยภูมิ ปฐมภูมิ และระดับปฏิบัติการ-ให้สอดคล้องกับคุณวุฒิทางการศึกษา คุณสมบัติทางวิชาชีพ และการฝึกอบรมของแต่ละกลุ่มบุคลากร ควรหลีกเลี่ยงการมอบหมายภารกิจหลักด้านสังคมสงเคราะห์ให้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการหรือบุคลากรที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อปกป้องคุณภาพของบริการและมาตรฐานวิชาชีพ

2. **สร้างความเข้มแข็งให้กับเส้นทางการอบรมก่อนและระหว่างการปฏิบัติงาน:** องค์กรวิชาชีพ ควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและฝึกอบรม ในการขยายการศึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (pre-service education) และให้การอบรมเฉพาะกลุ่มเป้าหมายระหว่างการปฏิบัติงาน (targeted in-service training) สำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัครที่มีอยู่ โดยโปรแกรมควรจะเน้นที่การทำงานฐานชุมชน การจัดการรายกรณี และการสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

3. **ทำให้บทบาทของผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัครมีความเป็นทางการและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ:** พัฒนากรอบมาตรฐานสำหรับการบูรณาการอาสาสมัครชุมชนเข้าสู่ระบบบริการสังคมอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ขอบเขตภาระงานที่เหมาะสม กลไกการกำกับดูแล และการสนับสนุนพื้นฐานที่จำเป็น (เช่น การอบรม ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง)

4. **จัดให้มีแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ:** สนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วเข้าศึกษาต่อในสาขาสังคมสงเคราะห์หรือเข้ารับการอบรมเพื่อขอรับใบอนุญาตวิชาชีพ โดยอาจให้ทุนการศึกษา การลาศึกษา หรือการลาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้การเชื่อมโยงโอกาสความก้าวหน้าในสายงานเข้ากับการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ จะช่วยยกระดับคุณภาพกำลังคนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5. **พัฒนาทะเบียนกลางสำหรับผู้ปฏิบัติงานและอาสาสมัครด้านบริการสังคม:** จัดตั้งฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อบันทึกคุณวุฒิวิชาชีพ สถานะใบอนุญาต พื้นที่ปฏิบัติงาน และสาขาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการจัดวางกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์และทำให้มั่นใจได้ว่าการให้บริการด้านสังคมดำเนินการโดยผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

6. **เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาชีพเพื่อยกระดับการพัฒนากำลังคน:** ส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษากับองค์กรวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อยกระดับคุณภาพและความสอดคล้องของการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและรูปแบบบริการที่เปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานควรช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณค่าในวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม หลักสูตรควรถูกปรับให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น เช่น พื้นที่ที่มีกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้ย้ายถิ่น หรือพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง เช่น จังหวัดชายแดนใต้ รวมทั้งควรขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาสังคมสงเคราะห์ทั้งในสถาบันส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อสนับสนุนการผลิตกำลังคนสังคมสงเคราะห์ให้เพียงพอกับความต้องการของพื้นที่

   องค์กรวิชาชีพ เช่น สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ควรมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานด้านบริการสังคม รวมถึงแนวทางการวางแผนกำลังคน การจัดสรรตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับใบอนุญาตทางวิชาชีพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย นอกจากนี้ องค์กรวิชาชีพควรเป็นผู้นำในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทุกระดับ—สายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร—เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเตรียมบุคลากรได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

7. **การสำรวจความเป็นไปได้ในการมอบหมายงานบางส่วนให้แก่องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และองค์กรสาธารณะประโยชน์ (PBOs):** จำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของการมอบหมายภารกิจบางประเภทให้แก่องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) หรือองค์การสาธารณะ (PSOs) ในฐานะกลยุทธ์หนึ่งเพื่อแก้ไขช่องว่างด้านกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย ข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความต้องการบริการ ศักยภาพของกำลังคน กรอบกฎหมาย และกลไกประกันคุณภาพ จะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดว่าภารกิจใดเหมาะสมต่อการมอบหมายให้หน่วยงานภายนอกดำเนินการ รวมถึงระบบกำกับติดตามและความรับผิดรับชอบที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

6.2.2 การเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์เข้าสู่ตลาดแรงงานยังมีจำกัด

แม้ว่าประเทศไทยจะมีสถาบันการศึกษาหกแห่งที่เปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์จำนวนเก้าหลักสูตรในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และผลิตบัณฑิตได้มากกว่า 500 คนต่อปี แต่ยังไม่มีระบบหรือกลไกที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตเหล่านี้สามารถก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมได้อย่างมีประสิทธิผล ขณะที่จำนวนบัณฑิตที่ผลิตออกมาอาจดูเพียงพอเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่—โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานหลักของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสายวิชาชีพ—แต่กลับพบว่ามีบัณฑิตเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์หรือขอเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ความไม่เชื่อมโยงนี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่อาจเกิดขึ้นในเส้นทางการเข้าสู่งานของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ ซึ่งควรได้รับการพิจารณาและพัฒนากลไกสนับสนุนให้มีความชัดเจนและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดสถานการณ์นี้ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานที่จำกัด ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำ และปริมาณงานที่สูงซึ่งเชื่อมโยงกับจำนวนตำแหน่งข้าราชการที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้ความน่าสนใจของการทำงานในภาครัฐลดลง นอกจากนี้ ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านสังคมไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 7,800 แห่งทั่วประเทศ ศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่ผ่านการฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

การแก้ไขอุปสรรคนี้จำเป็นต้องมีแนวทางที่บูรณาการมากขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษา องค์กรวิชาชีพผู้กำกับดูแลใบอนุญาต และกลไกการวางแผนกำลังคน เพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถเข้าสู่ระบบงานด้านสังคมสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. **จัดให้มีเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างบัณฑิตสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Graduate-to-Workforce Transition Pathways):** พัฒนาโครงสร้างกลไกที่ชัดเจน เช่น โครงการบรรจุบัณฑิตใหม่เข้าปฏิบัติงาน (graduate placement programs) หรือการฝึกงานแบบมีค่าตอบแทนในหน่วยงานของรัฐ เพื่อสนับสนุนให้บัณฑิตสังคมสงเคราะห์ก้าวเข้าสู่วิชาชีพอย่างราบรื่น รวมถึงโครงการทุนการศึกษาที่ผูกพันกับการทำงานภาครัฐหลังสำเร็จการศึกษา เส้นทางเหล่านี้ควรดำเนินการผ่านความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และหน่วยงานผู้ใช้กำลังคนทั้งระดับชาติและท้องถิ่น

2. **เสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการวางแผนกำลังคน:** จัดให้มีการบูรณาการระหว่างหลักสูตรสังคมสงเคราะห์และความต้องการกำลังคนในระดับชาติและระดับพื้นที่ ผ่านความร่วมมือระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย สำนักงาน ก.พ. และสถาบันการศึกษา รวมถึงการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนด้านสังคมในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. **ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตวิชาชีพและการสมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ:** เพิ่มแรงจูงใจและการสนับสนุนให้บัณฑิตสังคมสงเคราะห์ใหม่เข้าสู่การขอรับใบอนุญาตและสมัครเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เช่น การสนับสนุนค่าธรรมเนียมสอบใบอนุญาต การจัดเตรียมการอบรมหรือคู่มือเตรียมสอบ และการใช้ใบอนุญาตเป็นเกณฑ์พิจารณาบรรจุและเลื่อนตำแหน่ง

4. **พัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการทำงานในท้องถิ่น:** สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาปรับเนื้อหาบางส่วนของหลักสูตรให้สะท้อนบริบทการทำงานจริงในระดับชุมชนและพื้นที่กระจายอำนาจ เช่น การฝึกภาคสนามในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานชุมชน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ตรงและส่งเสริมการคงอยู่ในพื้นที่หลังสำเร็จการศึกษา

5. **ติดตามผลลัพธ์ของบัณฑิตอย่างเป็นระบบ:** จัดทำระบบติดตามบัณฑิตสังคมสงเคราะห์เพื่อตรวจสอบเส้นทางอาชีพ สถานภาพการทำงาน ภาคส่วนที่บัณฑิตเข้าทำงาน และอัตราการขอรับใบอนุญาต ข้อมูลนี้จะช่วยสนับสนุนการวางแผนกำลังคน วิเคราะห์ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่วิชาชีพ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงนโยบายและหลักสูตรในอนาคต

6.3 การสนับสนุนกำลังคน

6.3.1 การขาดระบบและกลไกที่ชัดเจนเพียงพอสำหรับการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในแต่ละกลุ่ม

ประเทศไทยยังขาดระบบและกลไกที่ชัดเจนและครอบคลุมในการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ หรืออาสาสมัคร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติ บทบาท และขอบเขตความรับผิดชอบที่แตกต่างกันอย่างมาก ผลการสำรวจสะท้อนปัญหาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่จำกัด ภาระงานที่มากเกินกำลัง และระดับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิหรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

การที่ไม่มีระบบวิเคราะห์กำลังคนอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรบทบาท หน้าที่ และอัตราส่วนการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับบริการ—ตั้งแต่การป้องกันปัญหาในชุมชนไปจนถึงการทำงานกรณีซับซ้อน—ต่างต้องการระบบสนับสนุนเฉพาะที่เหมาะกับบทบาทของตน แต่กลไกที่มีอยู่ยังขาดความเชื่อมโยงเป็นเอกภาพ นอกจากนี้การเข้าถึงการฝึกอบรมและพัฒนาเชิงวิชาชีพยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีสัญญาจ้าง ซึ่งมักไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณสำหรับพัฒนาศักยภาพได้ แม้ว่าหน่วยงานรัฐจะหันมาใช้บุคลากรลักษณะนี้เพิ่มขึ้นก็ตาม ทำให้ยังคงมีความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและโอกาสในการเติบโตในสายงานอยู่ และส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

1. **จัดทำกรอบการกำกับดูแลและระบบประเมินระดับชาติสำหรับการจำแนกและการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** พัฒนากรอบระดับชาติที่เป็นระบบและครอบคลุม เพื่อกำหนดมาตรฐานการจำแนกประเภท บทบาท และกลไกการสนับสนุนของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทุกกลุ่ม—ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร กรอบดังกล่าวควรกำกับการกำหนดหน้าที่งาน คุณสมบัติการฝึกอบรม มาตรฐานการกำกับดูแล และอัตราส่วนการให้บริการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีการประเมินความต้องการกำลังคนทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่จำเป็นตามประเภทและระดับความซับซ้อนของบริการ การประเมินเหล่านี้ควรเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงานตามกรอบดังกล่าว สนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรและช่วยให้การวางแผนกำลังคนมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

2. **ขยายระบบการสนับสนุนที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับลักษณะงานของกำลังคนแต่ละกลุ่ม:** จัดตั้งระบบสนับสนุนที่เท่าเทียม ครอบคลุม และไม่แบ่งแยกตามประเภทการจ้างงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทุกกลุ่ม—สายวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างโครงการ—สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ควรมีงบประมาณเฉพาะด้านที่ไม่ถูกจำกัดด้วยสถานะการจ้างงาน ระบบสนับสนุนต้องปรับให้เหมาะกับบทบาทของแต่ละกลุ่ม เช่น อาสาสมัครควรได้รับการปฐมนิเทศพื้นฐาน การกำกับดูแลระดับชุมชน และการสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพควรได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง การประชุมปรึกษาเชิงวิชาการ และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่แตกต่างตามบทบาทนี้จะช่วยเสริมศักยภาพ เพิ่มขวัญกำลังใจ และยกระดับคุณภาพการให้บริการในทุกระดับ

3. **สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เป็นที่ปรึกษาทางเทคนิค ควรทบทวนและปรับปรุงระเบียบราชการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาโครงสร้างความก้าวหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมแต่ละกลุ่มที่สะท้อนทักษะและสมรรถนะที่หลากหลายในสายงาน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับเชี่ยวชาญ ผู้กำกับดูแล และผู้นำองค์กร วิธีนี้จะช่วยเสริมอัตลักษณ์ความเป็นวิชาชีพ เพิ่มอัตราการคงอยู่ในงาน และยกระดับขีดความสามารถของกำลังคนในระยะยาว

4. **พัฒนาและเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน:** จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่าย อธิบายกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม การบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ และกระบวนงานที่กระชับขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการตอบสนองต่อปัญหาสังคมได้อย่างทันท่วงที

5. **เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบนิเทศงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและสร้างเป็นมาตรฐานการทำงาน:** พัฒนาระบบการนิเทศงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับขอบเขตและระดับความซับซ้อนของงานในแต่ละกลุ่ม ผู้นิเทศควรมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมเพื่อให้คำแนะนำ แก้ปัญหา และกำกับดูแลเชิงวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ โดยควรมีการพัฒนาคู่มือการนิเทศงานพร้อมด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมความมั่นใจ ความรับผิดรับชอบ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน

6. **ส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** การยกระดับการรับรู้คุณค่าของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขยายการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในกลุ่มกึ่งวิชาชีพและอาสาสมัคร รวมถึงการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าสู่วงการ ควรมีการออกแบบระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมแตกต่างกันตามกลุ่ม เช่น สิทธิประโยชน์ การยกย่องเชิงสังคม การสนับสนุนค่าใช้จ่ายและโอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมแรงจูงใจ รักษาการมีส่วนร่วม และสร้างความต่อเนื่องของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

ภาคผนวก A: วัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินครั้งนี้

การประเมินครั้งนี้จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์/ภารกิจเฉพาะดังต่อไปนี้:

a. จัดทำภาพรวมพื้นฐานของบริบทด้านการวางแผนกำลังคน โดยครอบคลุม:

(1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึงกรอบกฎหมายและโครงสร้างที่กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

(2) ทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จัดสรรสำหรับการจ้างงาน การว่าจ้าง และการฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

(3) การกำหนดขอบเขตของการศึกษา—ทั้งประเภทของบุคลากรและประเภทของหน้าที่/งานที่จะครอบคลุม

(4) จำนวนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ซึ่งรวมถึงนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ บุคลากรด่านหน้าและผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพด้านการบริการสังคมที่ทำงานในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) กระทรวงมหาดไทย/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มท./อปท.) กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และหน่วยงานอื่น ๆ โดยคิดเป็นจำนวนต่อประชากร 100,000 คน แยกตามประเภทหน่วยงาน (ภาครัฐและภาคเอกชน) รวมถึงอัตราว่างของตำแหน่ง (หากมีข้อมูล)

(5) ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติด้านการรับรอง การขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาตที่ใช้กับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน

(6) รูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการให้บริการ และการพิจารณาว่ามีการให้บริการที่ไม่เพียงพอในด้านใดบ้าง เช่น การคุ้มครองเด็ก ซึ่งการให้บริการจากภาคเอกชนอาจไม่ใช่ทางเลือกที่เหมาะสม

b. จัดทำภาพรวมพื้นฐานของบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและการฝึกอบรม โดยประกอบด้วย:

(1) ความพร้อมของการศึกษาและการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ รวมถึงการฝึกภาคสนาม/การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

(2) มุมมองของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมและการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

c. จัดทำภาพรวมของบริบทด้านการสนับสนุนกำลังคน โดยประกอบด้วย:

(1) มุมมองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเกี่ยวกับความท้าทายและโอกาส การได้รับการนิเทศงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(2) การมีอยู่ บทบาท ขนาด และประสิทธิผลขององค์กรวิชาชีพ

d. ระบุข้อค้นพบและข้อเสนอแนะสำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม เพื่อนำไปบูรณาการในแผนปฏิบัติการระดับชาติและการวางแผนงบประมาณภาครัฐ

ระบุปัญหาอุปสรรคและช่องว่างที่จำเป็นต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (เช่น จำนวนผู้ปฏิบัติงานต่อประชากร) โดยอาจเปรียบเทียบจากข้อมูลในต่างประเทศ

ภาคผนวก B: กรอบแนวคิดและคำถามการประเมิน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโดยใช้กรอบการเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Social Service Workforce Strengthening Framework) ที่พัฒนาโดย Global Social Service Workforce Alliance (2019) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการประเมินครั้งนี้ ซึ่งกรอบแนวคิดในการประเมินประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Workforce Planning) 2) การพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Workforce Development) และ 3) การสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Workforce Support) โดยมีรายละเอียดดังนี้:

การวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	การพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
• การใช้แนวทางเชิงยุทธศาสตร์ในการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม • การจัดเก็บและแลกเปลี่ยนข้อมูลทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ • การสรรหาและการจัดวางกำลังคนที่คำนึงถึงบริบทของพื้นที่เมือง ชนบทกึ่งเมือง และชนบท รวมถึงสอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจ • การสร้างความร่วมมือและภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง	• การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้สอดคล้องกับความพยายามในการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ • การประกันว่าหลักสูตรมีการบูรณาการทั้งองค์ความรู้ท้องถิ่น/ภูมิปัญญาพื้นบ้าน และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง • การพัฒนาคณาจารย์และวิธีการจัดการเรียนการสอน • การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพระหว่างปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย
การสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	
• การพัฒนาและเสริมสร้างระบบเพื่อยกระดับและคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม • การพัฒนาเครื่องมือ ทรัพยากร และมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มอัตราการคงอยู่ในสายอาชีพ • การสนับสนุนองค์กรวิชาชีพในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับการเติบโตทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	

คำถามต่อไปนี้เป็นประเด็นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในแต่ละองค์ประกอบของกรอบแนวคิดข้างต้น ผ่านการทบทวนเอกสาร และการเก็บข้อมูลภาคสนาม

1) การวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Social Service Workforce Planning)

1.1 การใช้แนวทางเชิงยุทธศาสตร์ในการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) การระบุความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายระดับชาติที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเปราะบาง

2) การกำหนดองค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในปัจจุบัน (เช่น จำนวนและการกระจายตัวของผู้ให้บริการ)

3) การประเมินกำลังคนเป็นระยะ เพื่อระบุช่องว่างด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ ในการตอบสนองความต้องการกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

4) การส่งเสริมการจัดสรรบุคลากรและการปรับบทบาทงาน (job shifting) อย่างเหมาะสมระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึงผ่านกระบวนการกระจายอำนาจในการจัดบริการทางสังคมที่เหมาะสม

5) การสร้างความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งและมีประสิทธิผลกับระบบการศึกษาและการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต

6) การเสริมสร้างกลไกงบประมาณ ความสามารถในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบ และการวางแผนต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ

1.2 การรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมการตัดสินใจบนฐานข้อมูล

1) การพัฒนาและเสริมความเข้มแข็งของระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRIS): การประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันสำรวจแหล่งข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพ ระบุช่องว่างของข้อมูล แลกเปลี่ยนความต้องการข้อมูล และสร้างความยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับข้อกำหนดของ HRIS

2) การพัฒนาและจัดทำคำนิยามและบทบาทหน้าที่กลาง สำหรับสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

3) การจัดตั้งระบบติดตามความก้าวหน้า เพื่อสร้างกลไกป้อนกลับสำหรับการวางแผนในอนาคต

4) การกำหนดต้นทุนและงบประมาณ เพื่อพิจารณาใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่จำเป็น สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 การปรับปรุงระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงระบบการมอบหมายงานในเขตเมือง พื้นที่รอบนอก และพื้นที่ชนบท ตลอดจนแผนการกระจายอำนาจ

1) การรับบุคคลเข้าศึกษาในหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษาและฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งในระดับประกาศนียบัตรและปริญญา

2) การใช้กรอบสมรรถนะ (competency model) เพื่อพัฒนาเอกสารกำหนดหน้าที่งาน (job description) ที่ชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

3) การจัดตั้งแนวปฏิบัติที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ สำหรับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4) การจัดตั้งหรือพัฒนาระบบการจ้างงานและการกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์ ไปยังพื้นที่ที่ยังขาดแคลน พร้อมส่งเสริมบทบาทของผู้นำหน่วยงานในการสนับสนุนการปรับตัวของนักสังคมสงเคราะห์หน้าใหม่ในช่วงเริ่มปฏิบัติงาน

1.4 การสร้างความร่วมมือและพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและการสนับสนุนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย

1) การสนับสนุนการสื่อสารภายในหน่วยงานและการประสานงานทั้งในระดับส่วนกลางและระดับพื้นที่ เพื่อสร้างเจตจำนงทางการเมือง พัฒนากรอบกฎหมาย และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและสนับสนุนงานสวัสดิการสังคม

2) การพัฒนาแผนสนับสนุนระดับชาติสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของรัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาคประชาสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนในระดับชาติและท้องถิ่น

3) การดำเนินการตามแผนดังกล่าว รวมถึงการรณรงค์สร้างความตระหนักถึงบทบาทงานด้านสังคม และการผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นทางการเงินมากขึ้นเพื่อลงทุนในระบบบริการสังคม

4) การแสวงหาความเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและชุมชนที่ได้รับบริการ เพื่อเชื่อมโยงแนวปฏิบัติและระบบทั้งในภาคส่วนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การรณรงค์ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น เพื่อเสริมความเข้มแข็งให้แก่กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการสังคม

2.1 การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้สอดคล้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

1) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน (pre-service) และหลักสูตรฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (in-service training) เพื่อแก้ไขช่องว่างที่พบจากการประเมินกำลังคน

2) ใช้แบบกำหนดสมรรถนะ (competency-based job descriptions) ในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ให้เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมเฉพาะด้าน

3) จัดตั้ง “ช่องทางพิเศษ” สำหรับหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมด้านสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับความต้องการเร่งด่วนและความจำเป็นเฉพาะหน้า

4) การบันทึกข้อมูลด้านการศึกษา (เช่น หลักสูตร เพศ ภูมิลำเนา) ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

5) พัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรมด้านสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับภาวะฉุกเฉินและสถานการณ์วิกฤต

6) เสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวางแผน การจัดทำงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน

2.2 การประกันว่าหลักสูตรมีทั้งองค์ความรู้ท้องถิ่น/พื้นถิ่น และแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง

1) ดำเนินการทบทวนหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ และพัฒนาหลักสูตรใหม่ตามความจำเป็น

2) ส่งเสริมแนวปฏิบัติและหลักสูตรที่เน้นความรู้ท้องถิ่นและความเข้าใจด้านวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในการใช้แนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับชุมชน เช่น การดูแลโดยชุมชน (community-based care)

3) เปิดโอกาสให้มีทั้งหลักสูตรมาตรฐานเพื่อให้นักศึกษามีคุณสมบัติด้านสังคมสงเคราะห์ และมีวิชาเลือกเพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มและความแตกต่างหลากหลาย

4) ทำให้หลักสูตรครอบคลุมทักษะเฉพาะด้านของงานสวัสดิการสังคม (เช่น กรณีงานสังคมสงเคราะห์รายกรณี การทำงานกับครอบครัวและเด็ก การระดมพลังชุมชนและการเสริมสร้างศักยภาพ) ซึ่งต้องการชุดทักษะที่แตกต่างกัน

2.3 การพัฒนาคณาจารย์และวิธีการสอน

1) จัดทำมาตรฐานสมรรถนะสำหรับอาจารย์ด้านสังคมสงเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเทียบกับมาตรฐานดังกล่าว

2) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์สนับสนุนให้คณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนระดับภูมิภาคและนานาชาติ รวมทั้งเชิญคณาจารย์ต่างประเทศเพื่อรับมุมมองและวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี

3) พัฒนาระบบการฝึกภาคปฏิบัติ (field training) รวมถึงการนิเทศงานภาคสนาม และกำหนดให้มีการฝึกภาคสนามก่อนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมประสบการณ์ภาคสนามสำหรับผู้ช่วยนักวิชาชีพ

2.4 การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีโอกาสที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองระหว่างปฏิบัติงาน

1) จัดหลักสูตรแบบยืดหยุ่นหรือผ่านอินเทอร์เน็ต/สมาร์ทโฟน (เมื่อเป็นไปได้) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในชุมชนหรือผู้ดูแลที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือไม่สามารถออกจากงานเพื่อเข้าฝึกอบรมเต็มเวลาได้

2) จัดตั้งระบบรับรองคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพระดับชาติ

3) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อรับคุณวุฒิที่สูงขึ้น

4) ขยายโอกาสการเข้าศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรหรือปริญญาสำหรับผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม

5) ส่งเสริมการยอมรับการเรียนรู้นอกระบบหรือระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การประเมินตามสมรรถนะ

3) การสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

3.1 การพัฒนาหรือเสริมสร้างระบบเพื่อรักษาและยกระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) พัฒนาและปรับปรุงกลไกการกำกับ ดูแล และบริหารผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกลไกเฉพาะที่จำเป็นสำหรับผู้ดูแลในชุมชน
2) จัดทำระบบปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการสำหรับบุคลากรใหม่ รวมถึงโปรแกรมปฐมนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (mentoring) จากผู้มีประสบการณ์
3) พัฒนาระบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (เช่น การประเมินตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน การกำหนดความคาดหวังและกรอบเวลา และการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน)
4) รับข้อมูลจากครอบครัว ชุมชน และผู้ใช้บริการเกี่ยวกับคุณภาพในการให้บริการ
5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพงานสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ พร้อมนำแผนไปปฏิบัติจริง
6) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOPs) สำหรับบริการเข้มข้นที่ต้องประสานงานทั้งระดับชาติและท้องถิ่น เช่น ระบบติดตาม การบันทึกบริการ การส่งต่อ และการดูแลต่อเนื่องของกลุ่มเปราะบาง

3.2 การพัฒนาเครื่องมือ ทรัพยากร และมาตรการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและการคงอยู่ในตำแหน่งงาน

1) รับฟังและนำข้อเสนอจากผู้ปฏิบัติงานไปใช้เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2) จัดสรรเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น เช่น ยานพาหนะและน้ำมัน สำนักงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โทรศัพท์ ฯลฯ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่ขาดแคลน
3) ปรึกษาหารือกับผู้ปฏิบัติงานและผู้ดูแลในชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการยกย่อง ผลตอบแทน หรือแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่งงานระยะยาว
4) รับฟังความคิดเห็นของผู้ดูแลในชุมชนเกี่ยวกับสิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจ และดำเนินมาตรการตามความเหมาะสม เช่น พิจารณาการชดเชยค่าเดินทาง
5) พัฒนาสายความก้าวหน้าในอาชีพ (career ladder) ที่เป็นไปได้และผลักดันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุน
6) ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เช่น ค่าตอบแทน ภาระงาน สภาพการทำงาน ความเท่าเทียมทางเพศ สวัสดิการสุขภาพและประกันต่าง ๆ
7) ติดตามความก้าวหน้าด้านความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงตามหลักฐานเชิงประจักษ์

3.3 การสนับสนุนองค์กรวิชาชีพในการส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) ส่งเสริมองค์กรวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์ที่มีอยู่ และสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรใหม่

2) ส่งเสริมเครือข่ายและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำรายชื่อผู้ปฏิบัติงาน ระบบประกาศงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตลาดแรงงาน หรือสื่อสังคมออนไลน์

3) สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพตามกรอบขององค์กรวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

4) สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5) ออกแถลงการณ์เชิงนโยบายและดำเนินการผลักดันเชิงนโยบายต่อผู้กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

แม้ว่าการประเมินครั้งนี้จะไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะผู้ให้บริการด้านการคุ้มครองเด็ก แต่กรอบการเสริมสร้างระบบการคุ้มครองเด็ก (Child Protection System Strengthening – CPSS) ซึ่งถือเป็นกรอบสำคัญสำหรับประเมินความก้าวหน้าของระบบกำลังคนด้านบริการสังคม ได้ถูกประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย โดยประเมินความก้าวหน้าใน 6 จาก 7 ด้าน ได้แก่:

1) กรอบกฎหมายและนโยบาย

2) โครงสร้างการบริหารจัดการและการประสานงาน

3) ระบบบริการอย่างต่อเนื่อง (continuum of care)

4) มาตรฐานขั้นต่ำและกลไกการกำกับตรวจสอบ

5) ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน

6) กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนเป้าหมาย

ภาคผนวก C: การทบทวนเอกสาร

1) สถานภาพของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้ประกาศใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้มีความเข้มแข็งและได้รับการยอมรับมากขึ้น นับตั้งแต่กฎหมายมีผลบังคับใช้ พบว่ามีจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับอนุญาตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายกระทรวงและหน่วยงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการตระหนักรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้แก่ มีอายุไม่น้อยกว่า 20 ปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องผ่านการอบรมหรือมีประสบการณ์ทำงานในด้านการคุ้มครอง การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายหลากหลายประเภท และต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์กำหนด สมาชิกสามัญมีสิทธิสมัครขึ้นทะเบียนและขอรับอนุญาตเพื่อประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ หรือขอรับหนังสือรับรอง/ประกาศนียบัตรเพื่อแสดงความรู้และความสามารถในสาขาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี การประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าวยังไม่ส่งผลให้จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากหลายหน่วยงานไม่ได้กำหนดให้ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ต้องใช้ใบอนุญาตวิชาชีพโดยเฉพาะ ปัจจัยสำคัญมาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดย ก.พ. ซึ่งให้อิสระแก่หน่วยงานของรัฐในการกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการกำหนดว่าจะต้องมีใบอนุญาตวิชาชีพหรือไม่ สำหรับคุณสมบัติตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ภายใต้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (ปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2561) มีลักษณะกว้าง โดยกำหนดให้ใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ หรือรัฐศาสตร์ ทั้งนี้หน่วยงานรัฐยังสามารถพิจารณาวุฒิอื่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติมได้อีกด้วย

ในบางหน่วยงาน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย หรือสภากาชาดไทย มีการกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต แต่หน่วยงานจำนวนมาก โดยเฉพาะหน่วยงานที่ใช้ระบบตำแหน่งตามมาตรฐานของ ก.พ. ไม่ได้กำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

ข้อมูลใน**ตาราง 1 และ แผนภาพ 1** แสดงให้เห็นการเติบโตของจำนวนสมาชิกสามัญของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และผู้ได้รับใบอนุญาตในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 มีผลบังคับใช้ สถิติพบว่าในช่วง 4 ปีแรกมีอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตอย่างรวดเร็ว และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วง 5 ปีถัดมา โดยเฉพาะในช่วงปี 2559–2560 จำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตเพิ่มจาก 1,096 คนเป็น 2,035 คน เพิ่มขึ้นเกือบ 86% ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากบทเฉพาะกาลของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีวุฒิสังคมสงเคราะห์สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบ เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้

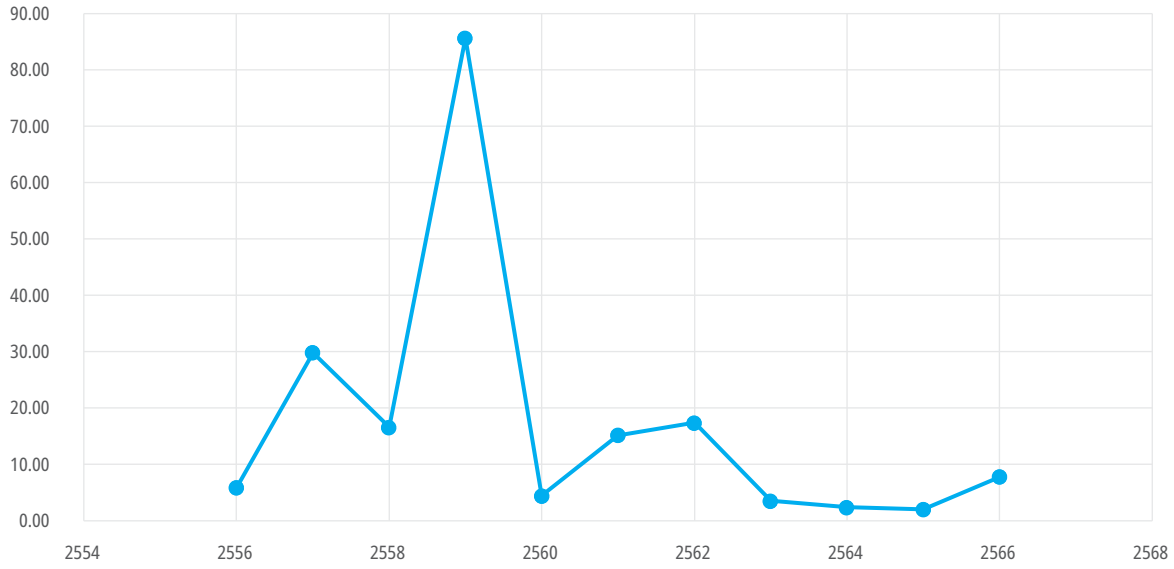
ตาราง C1: จำนวนสมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต และจำนวน/อัตราการเพิ่มขึ้น

ปี พ.ศ.	จำนวนสมาชิกสามัญ	จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	จำนวนที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	อัตราการเติบโต (ร้อยละ)
2556	931	684	684	
2557	1,331	724	40	5.85
2558	1,696	940	216	29.83
2559	2,171	1,096	156	16.60
2560	2,755	2,035	939	85.68
2561	3,109	2,125	90	4.42
2562	3,506	2,448	323	15.20
2563	3,848	2,874	426	17.40

ปี พ.ศ.	จำนวนสมาชิกสามัญ	จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	จำนวนที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	อัตราการเติบโต (ร้อยละ)
2564	3,984	2,975	101	3.51
2565	4,065	3,047	72	2.42
2566	4,185	3,109	62	2.03
2567	4,566	3,351	242	7.78

ที่มา : สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

แผนภาพ C1: อัตราการเติบโตของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (พ.ศ. 2556–2567)



2) ประสบการณ์ระหว่างประเทศเกี่ยวกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภูมิภาคต่าง ๆ

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีคำจำกัดความอย่างเป็นทางการของคำว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ทำให้ยากต่อการระบุจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามข้อมูลจากประสบการณ์ระดับนานาชาติสามารถช่วยในการกำหนดว่าใครคือกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและทำความเข้าใจบทบาทที่หลากหลายภายในระบบบริการสังคมได้ เนื้อหาในส่วนนี้จะนำเสนอประเด็นสำคัญของการศึกษาจากสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ เอเชียตะวันออกและแปซิฟิก เพื่อช่วยในการกำหนดนิยามและการประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในบริบทของประเทศไทย

2.1 การกำหนดคำจำกัดความกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ตามคำนิยามขององค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children's Fund-UNICEF) และ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) ระบุว่าผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจะประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญที่มีมิติการทำงานหลากหลายซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายการทำงานกับเด็ก ครอบครัว และชุมชน โดยแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศและเน้นที่การจัดบริการเชิงป้องกัน ช่วยเหลือ และส่งเสริม ซึ่งมีรากฐานมาจากสังคมศาสตร์และหลักจริยธรรม โดยผู้ปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานด้านเยาวชน และผู้จัดการรายกรณี ซึ่งมีหน้าที่ช่วยจัดการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความยากจน ความท้าทายจากการถูกเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม (UNICEF และ Global Social Service Workforce Alliance, 2019)

กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในยุโรปกำลังขยายตัวมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยจะปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มประชากรเป้าหมาย งบประมาณการใช้จ่ายของภาครัฐ และรูปแบบสวัสดิการ โดยนักสังคมสงเคราะห์ในฐานะผู้ปฏิบัติงานหลักของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจะให้ความสำคัญกับการประเมินผู้ใช้บริการ การสร้างความร่วมมือและการจัดการรายกรณี

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่ามีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ภายใต้หน่วยงานสาธารณสุขและบริการมนุษย์ (Health and Human Services) และมีการคาดการณ์ว่าในประเทศสหรัฐอเมริกาจะขาดแคลนนักสังคมสงเคราะห์ซึ่งเป็นกำลังคนผู้ปฏิบัติงานหลักด้านสังคมภายในปี 2573 สำหรับประเทศในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกมีการระบุคำจำกัดความที่แตกต่างกันของการให้บริการด้านสังคม ส่งผลให้การวางแผนอัตรากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีความซับซ้อนและยังสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการพัฒนาระบบการบริการสังคมของภูมิภาค ในตาราง 2 แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างของคำนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก

ตาราง C2: ตัวอย่างขอบเขตของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก

ประเทศ	คำนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
ฟิลิปปินส์	กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศฟิลิปปินส์ประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ โดยหน่วยงานหลัก ได้แก่ กรมสวัสดิการสังคมและการพัฒนา Department of Social Welfare and Development (DSWD) และหน่วยงานในระดับรองลงมา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม และสภาสวัสดิการเด็ก ในงานด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลมักจ้างนักสังคมสงเคราะห์และผู้ช่วยวิชาชีพที่ได้รับขึ้นทะเบียนแล้ว ประเด็นความซับซ้อนของการจัดทำแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศฟิลิปปินส์สืบเนื่องมาจากการใช้คำว่า "บริการสังคม" ในวงกว้างซึ่งหมายรวมถึงการครอบคลุมทั้งมาตรการบรรเทาความยากจนเฉพาะหน้า เช่น การจัดการช่วยเหลือด้านสิ่งของ และการแทรกแซงที่มุ่งหวังให้บุคคล ครอบครัว และชุมชนมีอำนาจในการจัดการกับความท้าทายทางสังคม
มาเลเซีย	มาเลเซียมีประเด็นด้านกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมคล้ายคลึงกับประเทศลาว โดย กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับนักสังคมสงเคราะห์ในระบบคุ้มครองเด็ก ทั้งนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องยังได้มีการระบุถึงผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ครอบคลุมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนนักสังคมสงเคราะห์ รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก ซึ่งกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559) ของประเทศมาเลเซียได้ปรับปรุงบทบาทผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ โดยระบุให้มีตำแหน่ง “ที่ปรึกษา” และ “เจ้าหน้าที่จิตวิทยา” เพิ่มเติม
สาธารณรัฐฟิจิ	กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในสาธารณรัฐฟิจิ ส่วนใหญ่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐจากกรมสวัสดิการสังคมภายใต้กระทรวงสตรี เด็ก และการบรรเทาความยากจน ซึ่งนอกจากนักสังคมสงเคราะห์แล้วในกระทรวงอื่น ๆ ยังมีส่วนสนับสนุนบริการสังคมด้วย ตัวอย่าง เช่น ตำรวจฟิจิที่มีการริเริ่มดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Developmemnt Programme-UNDP) ประจำภูมิภาคแปซิฟิกและหน่วยบริการทางการแพทย์ประจำภูมิภาคแปซิฟิก รวมถึง หน่วยงานในประเทศได้แก่กระทรวงสาธารณสุขและบริการทางการแพทย์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการจ้างงานในหน่วยงานบริการสังคม ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงทางเพศในประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจเหล่านี้มีมากกว่าการป้องกันอาชญากรรมแต่เป็นการปฏิบัติงานด้านสังคมด้วย
ไทย	จากการศึกษาก่อนหน้าได้มีการระบุถึงปัญหาสำคัญภายในกำลังคนที่ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร ซึ่งมักไม่มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนและมักจะมีการปฏิบัติงานแทนกัน โดยความคลุมเครือนี้ทำให้เกิดความสับสนและไม่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน เช่น ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์อาจจะถูกเข้าใจผิดว่าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีความแตกต่างในองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงาน นักสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยพบว่ามีการปฏิบัติงานในกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงมหาดไทย โดยลักษณะของการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมากระหว่างเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ข้อมูลเดือนมิถุนายน 2560 มีการรายงานว่ามีนักสังคมสงเคราะห์ 2,452 คน โดย 96% อยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง และเพียง 4% อยู่ในหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ตามที่กฎหมายกำหนดพบว่ามีความหลากหลาย ทั้งนี้เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานคือการแก้ไขปัญหาสังคม การให้การสนับสนุนด้านสิ่งของ และการจัดการบริการของรัฐ โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ครอบคลุมการให้บริการกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ และบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตต่าง ๆ

จากรายงานประจำปี 2562 โดย UNICEF และ Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) ซึ่งได้ศึกษาจำนวนและคำนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือจำนวน 8 ประเทศ ได้แก่ จิบูตี อิหร่าน จอร์แดน เลบานอน โมร็อกโก ซูดาน ตูนิเซีย และปาเลสไตน์ โดยรายงานระบุว่าบางประเทศมุ่งเน้นกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมไปที่บริการสวัสดิการเด็ก อย่างไรก็ตามรายงานดังกล่าวได้เน้นย้ำถึงคำจำกัดความที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในภูมิภาค ซึ่งพบว่าในภาพรวมของภูมิภาคนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจะมีการปฏิบัติงานภายใต้กระทรวงต่าง ๆ ในลักษณะที่หลากหลาย เป็นการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการทำงานกับกลุ่มเปราะบางโดยมีค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจะมีการจัดประเภทเป็นสายวิชาชีพหรือกึ่งวิชาชีพ หรือในประเทศอิหร่านที่หมายรวมถึง “พนักงานช่วยเหลือสังคม”

ข้อมูลตารางด้านล่างแสดงให้เห็นถึงตัวอย่างของคำนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและแอฟริกา

ตาราง C3: ตัวอย่างการกำหนดบทบาทของผู้ให้บริการด้านสังคมในตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ

ประเทศ	คำนิยามของการปฏิบัติงานด้านสังคม	คำนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
อิหร่าน		แม้ว่ากฎหมายของอิหร่านจะรับรองประเภทของพนักงานบริการสังคมต่าง ๆ แต่สมาชิก CTG จะไม่ได้รวมกลุ่มกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งหมดไว้ในการให้คำนิยามเดียวกัน แต่จะเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนที่ปฏิบัติงานทางสังคมโดยเฉพาะ โดยไม่รวมถึงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น แพทย์และเจ้าหน้าที่ตำรวจ
จอร์แดน		การให้คำนิยามของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศจอร์แดนจะหมายถึงกลุ่มที่มีการให้บริการทางสังคมเพื่อคุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือ และสนับสนุนโดนเฉพาะกลุ่มเด็กในจอร์แดน โดยเน้นที่เด็กที่ถูกกีดกันและครอบครัวของเด็ก ๆ เหล่านี้ โดยเจ้าหน้าที่บริการทางสังคมจะมีการปฏิบัติงานในกระทรวงต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคม กระทรวงการศึกษา กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงมหาดไทย รวมถึงในองค์กรภาคประชาสังคม เช่น สภากาชาด และองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น UNRWA
เลบานอน		ในประเทศเลบานอนจะมีความหมายถึงเจ้าหน้าที่บริการสังคมซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่คอยช่วยเหลือบุคคลและชุมชนเพื่อรับมือกับความท้าทายในชีวิตและปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดี โดยหน้าที่หลักของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ได้แก่ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการตระหนักรู้ทางสังคม การทำงานกับกลุ่มบุคคลที่ระบุเป็นกลุ่มเปราะบางและผู้ที่มีความเสี่ยง การให้การแทรกแซงต่าง ๆ และการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง
ซูดาน	การบริการที่มุ่งเป้าไปที่กลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงและเปราะบาง พร้อมทั้งสร้างสิทธิในการดูแล การสนับสนุน การปกป้อง การส่งเสริม การป้องกัน และการคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการสำหรับครอบครัวและชุมชนของกลุ่มประชากรเหล่านี้	หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยนักวิชาชีพ อาสาสมัครที่ให้บริการทางสังคมแก่กลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงและเปราะบางทั้งที่ได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน (ในซูดาน ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ) และชุมชนท้องถิ่น

เมื่อพิจารณากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแบ่งกลุ่มคนทำงานด้านบริการสังคมตามระดับและภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งการพิจารณาถึงความแตกต่างนี้จะมีความสำคัญต่อการประเมินความเพียงพอของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสำหรับประชากรทั่วไปและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ จากการศึกษาวิจัยในปี 2560 โดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และองค์การยูนิเซฟประเทศไทย จะมุ่งเน้นไปที่นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพเป็นสำคัญ

2.2 อัตราส่วนนักสังคมสงเคราะห์ต่อกลุ่มเป้าหมาย

ในหลายประเทศได้มีการประเมินอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อประชากร โดยเน้นที่นักสังคมสงเคราะห์ จากการรายงานของ UNICEF และ Global Social Service Workforce Alliance (2562) ระบุว่าจำนวนนักสังคมสงเคราะห์ต่อประชากร 100,000 คน จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

ตัวอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาประมาณการจำนวนนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจำนวน 200 คนต่อประชากรแสนคน[9] และในภูมิภาคอาเซียน ตามข้อมูลที่ได้รับจากผู้แทนของประเทศสมาชิกอาเซียนในระหว่างการประชุมเพื่อพัฒนาแนวทางระดับภูมิภาคเกี่ยวกับการพัฒนาและการใช้สัดส่วนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต่อจำนวนประชากรในอาเซียน (Regional Guidance on the Development and Use of Social Service Workforce to Population Ratio in ASEAN)[10] มีบางประเทศในอาเซียนที่เริ่มใช้สัดส่วนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมแล้ว เช่น ในแผนยุทธศาสตร์ของกัมพูชาในการเสริมสร้างกำลังคนทางสังคม เสนอให้มีการจ้างงานผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมหนึ่งคนต่อประชาชน 3,000 คน (หรือ 33 คนต่อประชากร 100,000 คน) ในปี 2562 หน่วยการบริหารนโยบายและการจัดการของมาเลเซีย (The Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit-MAMPU) ประเมินสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่ที่ 8,000 คน ต่อประชากร 32,000,000 คน (หรือ 25 คนต่อประชากร 100,000 คน) ปัจจุบันมาเลเซียกำลังอยู่ในขั้นตอนการร่างกฎหมายวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อการยอมรับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ด้วยการจัดตั้งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มาเลเซียที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต่อไป

ในขณะที่ประเทศฟิลิปปินส์แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาระงานที่กำหนดสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับการจ้างในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นสำหรับการรับรองการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ได้รับการรับรองโดยกรมสวัสดิการและพัฒนาสังคมแห่งประเทศฟิลิปปินส์ (Department of Social Welfare and Development-DSWD) ตามที่ระบุไว้ในคำสั่งฝ่ายบริหารของฟิลิปปินส์[11] DSWD ลำดับ N1, 2010 ดังนี้

แบ่งระดับของผู้ใช้บริการเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

	รายละเอียดกลุ่มผู้ใช้บริการ	จำนวนคนรวม
1. ทั่วไป (Generalist):	• 60 คน	60
	• 3 ครอบครัว × สมาชิก 5 คน	15
	• 5 กลุ่ม × สมาชิก 15 คน	45
	• 3 ชุมชน × 100 ครอบครัว × สมาชิก 5 คนต่อครอบครัว	1,500 (300 ครอบครัว)
		รวมทั้งหมด: 1,620 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist):	• 20 คน	20
	• 3 ครอบครัว × สมาชิก 5 คน	15
	• 2 กลุ่ม × 100 ครอบครัว × 5 บุคคลต่อครอบครัว	1,000 (200 ครอบครัว)
		รวมทั้งหมด: 1,035 คน
3. งานชุมชน (Community Work):	• 10 กลุ่ม × สมาชิก 15 คน	150
	• 3 ชุมชน × 100 ครอบครัว × 5 คนต่อครอบครัว	1500 (300 ครอบครัว)
		รวมทั้งหมด: 1,650 คน

หมายเหตุ: ประชากรทั้งประเทศจำนวน 119 ล้านคน (ปี 2567) (กรมเอเชียตะวันออก, 2567)

9 George Washington University Health Workforce Institute (2017). Profile of the Social Work Workforce.

10 ASEAN Inter-Sectoral Regional Conference on Strengthening Social Work and Implementing the ASEAN Road Map, held online on 26-28 April 2022 and ASEAN Consultation on the Development of the Regional Guidance, held on 14-15 July, 2022 in Cambodia (with online participation).

11 คำสั่งฝ่ายบริหารของฟิลิปปินส์ DSWD ลำดับ N1, 2010

สำหรับประเทศไทย ขณะนี้ยังไม่มีการกำหนดสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาต ต่อจำนวนผู้รับบริการ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาสัดส่วนของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพที่ได้รับอนุญาต ซึ่งเป็นตัวเลขที่มีความชัดเจนจากการขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 โดยคำนวณสัดส่วนต่อประชากร 100,000 คนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย พบว่าประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเพียง **5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน** (จำนวน 3,351 คน ณ เดือนพฤศจิกายน 2567) ซึ่งสะท้อนถึงภาวะขาดแคลนกำลังคนอย่างรุนแรงเมื่อเทียบกับความต้องการของประชากร อัตราดังกล่าวต่ำกว่าประเทศอื่นอย่างมีนัยสำคัญ เช่น สหรัฐอเมริกา (200 คนต่อ 100,000 คน) และแม้แต่ประเทศในภูมิภาคเดียวกัน เช่น กัมพูชา และมาเลเซีย ซึ่งมีอัตราระหว่าง 25 ถึง 33 คนต่อ 100,000 คน ความแตกต่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาและขยายกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ของประเทศไทย เพื่อตอบรับกับความท้าทายทางสังคมที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) การจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพื่อเสริมสร้างระบบการบริการทางสังคม

การประเมินระดับการลงทุนของประเทศในระบบบริการทางสังคมมักพิจารณาจากสัดส่วนรายจ่ายด้านบริการสังคมเมื่อเทียบกับผลผลิตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสะท้อนผ่านผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) โดยพบว่า การใช้จ่ายของภาครัฐด้านการคุ้มครองทางสังคม—รวมถึงบริการสังคม—มีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างประเทศ กลุ่มประเทศรายได้สูงใช้จ่ายเฉลี่ย 16.4% ของ GDP ในขณะที่กลุ่มประเทศรายได้ต่ำใช้เพียง 1.1% โดยเฉลี่ยประเทศต่าง ๆ ใช้จ่ายราว 12.8% ของ GDP สำหรับการประกันสังคม (ไม่รวมบริการสุขภาพ) ช่องว่างดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประเทศรายได้ต่ำยังไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อการคุ้มครองทางสังคมในทุกมิติได้อย่างครอบคลุม ทั้งการโอนเงินสวัสดิการ บริการการดูแล การสนับสนุนทางสังคม และกำลังคนที่ทำหน้าที่ให้บริการเหล่านี้ (UNICEF, 2022)

ในประเทศไทย หน่วยงานหลายแห่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางสังคม โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษหรืออยู่ในสถานการณ์เปราะบาง เช่น กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทด้านการพัฒนาชุมชน ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในระดับพื้นที่ กระทรวงสาธารณสุข มุ่งส่งเสริมสุขภาพและการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยง กระทรวงยุติธรรม ปกป้องสิทธิของกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้เสียหายจากอาชญากรรม หรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือด้านกฎหมายและการฟื้นฟู กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการและประสานงานระบบบริการสังคม โดยเน้นกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็กด้อยโอกาส ผู้สูงอายุที่ขาดผู้อุปการะ คนพิการที่ต้องการการดูแลรายวัน และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรืออาชญากรรมอื่น ๆ พม. ยังทำงานร่วมกับหลายภาคส่วนเพื่อพัฒนาระบบบริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งนำเสนองบประมาณด้านการพัฒนาและการดำเนินงานประจำระหว่างปี 2557–2566[12] พบว่า งบประมาณด้านบริการสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2557–2565 สะท้อนถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนด้านสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ 2566 งบประมาณด้านบริการสังคมลดลงเกือบ 20% เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยงบประมาณอยู่ที่ 456,675 ล้านบาท ในปี 2564 366,201 ล้านบาท ในปี 2565 และ 383,756 ล้านบาท ในปี 2566 ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายด้านงบประมาณในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งนี้ งบประมาณด้านบริการสังคมในปี 2568 คาดว่าจะอยู่ที่ประมาณ 2.14% ของ GDP (จากประมาณการ GDP 17.9 ล้านล้านบาท) ซึ่งบ่งชี้ว่าแม้จะมีการปรับลดงบประมาณในบางปี รัฐบาลยังคงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มประชากรเปราะบางอย่างต่อเนื่อง

12 Expenditure budget for development and routine operations, classified by type of work, fiscal years 2014–2023 from National Statistic Office https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=580

ภาคผนวก D: แนวทางและระเบียบวิธีวิจัย

1) แนวทางดำเนินงาน

เพื่อประเมินศักยภาพของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและระบุจุดแข็ง ช่องว่าง รวมถึงประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวทางดำเนินงานหลายประการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในภาพรวมและเฉพาะประเด็น

การจัดตั้งคณะทำงาน: คณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานหลัก ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชนไม่แสวงหากำไร สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสังคมสงเคราะห์ องค์กรวิชาชีพ โดยหน้าที่หลักของคณะทำงาน ได้แก่ พิจารณาบริบทและร่วมกันกำหนดนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพและกึ่งวิชาชีพ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของตน ทบทวนผลการวิเคราะห์เบื้องต้น มีส่วนร่วมในการระบุประเด็นสำคัญและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย

การใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ: เพื่อให้การประเมินบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การศึกษาได้ประยุกต์ใช้หลายระเบียบวิธี ได้แก่ การทบทวนเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม การสำรวจองค์กร การสำรวจออนไลน์(รายบุคคล) ซึ่งการใช้วิธีการหลายรูปแบบช่วยให้เข้าใจประเด็นสำคัญอย่างรอบด้าน และเพิ่มความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รายละเอียดของแต่ละวิธีการเก็บข้อมูลจะอธิบายในส่วนถัดไป

การกำหนดคำสำคัญ: เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีนิยามมาตรฐานของ “กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” และมีความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงานด่านหน้าที่ให้บริการแก่ประชากรกลุ่มเปราะบาง จึงจำเป็นต้องจัดทำและตกลงนิยามที่ชัดเจนเพื่อเป็นพื้นฐานในการประเมิน คำสำคัญที่ต้องกำหนดคำนิยามประกอบด้วย

1) บริการทางสังคม (Social Services)
2) ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (Social Service Workforce)
3) ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ Professional Workers
4) ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพหรือผู้ช่วยนักวิชาชีพ (Paraprofessional Workers /or Assistant Professional Workers)
5) ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง (Allied professionals)

โดยอ้างอิง Social Service Workforce Mobilization Toolkit ของ Global Social Service Workforce Alliance (2019) ได้ดำเนินกระบวนการดังต่อไปนี้เพื่อกำหนดคำสำคัญ:

1) ศึกษานิยามระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมรวมถึงนิยามที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
2) พิจารณานิยาม “สังคมสงเคราะห์” ตามกฎหมายไทย และอธิบายความแตกต่างระหว่าง “นักสังคมสงเคราะห์” กับ “สังคมสงเคราะห์”
3) วิเคราะห์ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่อาจอยู่ในขอบเขตของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย
4) ทบทวนกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการกล่าวถึงหรือให้ความหมายเกี่ยวกับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
5) ขอให้คณะทำงานให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทและตำแหน่งงานที่อาจจัดอยู่ในกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมโดยใช้คำถามชี้นำ เช่น
    - หน่วยงานที่จ้างบุคลากรเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน? หน่วยงานรัฐสังกัดกระทรวงใด?
    - ชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับการจัดระดับตำแหน่งตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือไม่?
    - เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนหรือเป็นอาสาสมัคร?
    - จำเป็นต้องมีใบอนุญาตวิชาชีพหรือไม่?
    - ประชากรเป้าหมายที่ให้บริการคือใคร? เป็นกลุ่มเปราะบางเฉพาะกลุ่มหรือประชากรทั่วไป?
    - ปฏิบัติหน้าที่ใดบ้าง เช่น การส่งเสริม การป้องกันปัญหา การติดตามกำกับดูแล การแทรกแซง หรือการติดตามผล

6) พิจารณาและให้ความหมายของ “ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง (Allied Professionals)”

7) จัดทำผังแสดงระดับกำลังคน ประเภทนายจ้าง และบทบาทงาน เพื่อใช้ระบุหน่วยงานหลักและกลุ่มแรงงานสำหรับการสำรวจและการปรับนิยาม

8) จัดทำร่างนิยามเพื่อนำเสนอให้คณะทำงานพิจารณา ทบทวน และปรับปรุง

9) ตระหนักว่ากระบวนการกำหนดผู้ที่ควรรวมและผู้ที่ควรไม่รวมในนิยาม อาจก่อให้เกิดข้อถกเถียง

นิยามดังกล่าวควรถือเป็น “นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)” ซึ่งอาจไม่สามารถสรุปเป็นนิยามถาวร แต่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ และสามารถทบทวนปรับปรุงได้เป็นระยะ โดยเฉพาะเมื่อมีความก้าวหน้าตามมาตรการในกรอบยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการในอนาคต

2) ระเบียบวิธีวิจัย (Methods of Study)

a. การทบทวนเอกสาร (Document Review)

- ได้ดำเนินการทบทวนเอกสารเชิงลึก (desk review) ครอบคลุมนโยบายและกฎระเบียบระดับชาติ รายงาน แผนงาน และกรณีศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึงกรอบกฎหมายและโครงสร้างที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังรวมถึงข้อบังคับด้านวิชาชีพ เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการออกใบอนุญาต/การรับรองมาตรฐาน จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อทำความเข้าใจกรอบมาตรฐานที่ใช้กับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์ การทบทวนยังครอบคลุมถึงการมีอยู่ของหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม และการฝึกภาคสนาม/การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ตลอดจนบทบาท ขนาด และประสิทธิภาพขององค์กรวิชาชีพ รวมถึงการพิจารณาว่ากิจกรรมพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมได้ถูกบูรณาการในแผนระดับชาติใด ๆ และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลได้อย่างไร
- นอกจากนี้ การทบทวนยังครอบคลุมประสบการณ์ระหว่างประเทศเกี่ยวกับนิยามและขอบเขตการปฏิบัติงานของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม รวมถึงการพัฒนาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม การวางแผนงบประมาณภาครัฐและแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์มาตรฐานด้านการให้บริการทางสังคมและการคุ้มครองเด็ก ตลอดจนกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์หลักของการทบทวนเอกสารคือการจัดทำการวิเคราะห์เชิงวิชาการที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนงบประมาณภาครัฐ และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต

b. การประชุมคณะทำงาน

คณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้มีบทบาทสำคัญจากหน่วยงานนั้น ๆ และได้ประชุมหารือในหลายช่วงของกระบวนการประเมิน โดยในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้ **ระยะเริ่มต้น/เตรียมการ:** คณะทำงานได้ทบทวนและปรับนิยามของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้สอดคล้องกับบริบท กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ตกลงร่วมกัน ระบุกลุ่มบุคลากรที่จะรวมอยู่ในนิยาม และคัดเลือกหน่วยงานเป้าหมายสำหรับการเก็บข้อมูล **ระยะเก็บข้อมูล:** คณะทำงานสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและกำกับดูแลกระบวนการเก็บข้อมูล **ระยะวิเคราะห์ข้อมูล:** คณะทำงานทบทวนและยืนยันผลการวิเคราะห์เบื้องต้น พร้อมให้ข้อเสนอเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงผลการวิเคราะห์ และ **ระยะสรุปผล:** คณะทำงานทบทวนรายงานฉบับสมบูรณ์และระบุข้อเสนอแนะสำคัญเพื่อเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

เกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงาน:

(1) หน่วยงานภาครัฐและเอกชน คัดเลือกจากหน่วยงานที่ให้บริการแก่กลุ่มเปราะบางและมีการจ้างงานนักสังคมสงเคราะห์ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม นักพัฒนาชุมชน และตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนและอาสาสมัคร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพที่ทำงานด้านการป้องกัน การตอบสนอง และการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง ครอบครัว และชุมชน โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ด้านบริหารหรือทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรเป็นผู้แทน นอกจากนี้ได้เชิญผู้แทนจาก ก.พ. เพื่อให้ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติซึ่งดูแลผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

(2) หน่วยงานเอกชน คัดเลือกจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งให้บริการด้านการป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

(3) สถาบันการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ คัดเลือกจาก 6 สถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์

(4) องค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ที่มีบทบาทในกระบวนการกำกับดูแลด้านใบอนุญาตและพัฒนาวิชาชีพ

c. การสัมภาษณ์เชิงลึก / การสนทนากลุ่ม

ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มกับ 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีในด้านบริการทางสังคม การสวัสดิการสังคม และการบริหารบุคคล เพื่อร่วมกันนิยามขอบเขตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ระบุประเภทของบุคลากร หน้าที่ และบทบาทที่ควรครอบคลุม ผู้เชี่ยวชาญยังให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคน ตลอดจนวิเคราะห์อุปสรรคปัจจุบันในการเตรียมกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้แทนจากสำนักงบประมาณและสำนักงาน ก.พ. ได้เข้าร่วมเพื่อให้ภาพรวมด้านนโยบายสาธารณะ งบประมาณแผ่นดิน และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

d. การสำรวจ

(1) การสำรวจองค์กร (Administrative Survey)

แบบสอบถามสำหรับองค์กรถูกออกแบบเพื่อเก็บข้อมูลจากนายจ้างของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (ภาครัฐและเอกชน) สถาบันการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ องค์กรวิชาชีพ

หน่วยงานภาครัฐคัดเลือกจากหน่วยงานที่คณะทำงานแนะนำและอยู่ในขอบเขตของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

หน่วยงานเอกชนสุ่มคัดเลือกจากรายชื่อองค์กรสาธารณประโยชน์ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

สถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาชีพ เก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่มีอยู่ในระบบ

(2) การสำรวจออนไลน์ (Online Survey)

เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ การกำกับดูแล (supervision) การเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยดำเนินการสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมผ่านช่องทางออนไลน์ เผยแพร่ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การตอบแบบสอบถามออนไลน์ดำเนินการผ่าน Enablingsurvey.com โดยคัดกรองข้อมูลตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ยินยอมเข้าร่วมการศึกษา 2) ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่า 50% 3) ตอบคำถามสำคัญด้านการคัดกรอง เช่น ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับบริการทางสังคม และ 4) ยังคงประกอบอาชีพในสายงานบริการทางสังคมในช่วงเวลาที่ตอบแบบสอบถาม โดยการประชาสัมพันธ์ดำเนินการผ่าน Facebook Page ของสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ตลอดจนการส่งหนังสือราชการและการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) เครื่องมือการเก็บข้อมูล (Data Collection Tools)

แบบสอบถามได้รับการออกแบบบนพื้นฐานของ Social Service Workforce Mapping Tool โดย Global Social Service Workforce Alliance (2019) และปรับให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย นอกจากนี้ยังใช้ Social Service Workforce Empowerment Framework (2019) เป็นกรอบในการพัฒนาคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยเครื่องมือเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 7 ชุด ตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1) แบบสอบถามสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
2) แบบสอบถามสำหรับงานภาคเอกชน
3) แบบสอบถามสำหรับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนสาขาสังคมสงเคราะห์
4) แบบสอบถามสำหรับองค์กรวิชาชีพ
5) แบบสอบถามออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
6) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ
7) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

เครื่องมือทุกชุดได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และให้ข้อเสนอแนะด้านความชัดเจนและความถูกต้อง ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

3) การทำความสะอาดข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำความสะอาดข้อมูล (data cleaning) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อผิดพลาด ความไม่สอดคล้องกัน รวมถึงข้อมูลที่ขาดหายไปในชุดข้อมูลที่ได้รับกลับมา ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพและความเที่ยงตรงของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และการตัดสินใจ กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย การจัดการข้อมูลที่ซ้ำซ้อน การเติมข้อมูลที่ขาดหาย การปรับรูปแบบข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และการคัดกรองข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและพร้อมสำหรับการวิเคราะห์

ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมในแต่ละวิธีได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยการผสานข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเข้าด้วยกัน เพื่อตอบคำถามหลักของการประเมินครั้งนี้ ซึ่งช่วยให้สามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทยได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดข้อค้นพบที่ลุ่มลึกกว่าเดิม การตรวจสอบความถูกต้องของผลลัพธ์ดีขึ้น และนำไปสู่การตีความผลการศึกษาอย่างรอบด้าน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มถูกบันทึกเสียง ถอดความ และประมวลผลโดยการจัดหมวดหมู่เนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญตามกรอบคำถามการศึกษา ข้อมูลจากแบบสำรวจได้รับการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การนับจำนวน การคำนวณร้อยละ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมานเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางประการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปทางสถิติที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้อาศัยโปรแกรม Excel และ SPSS ในการประมวลผล

นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายวิธีเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา โดยการจัดระบบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ช่วยให้สามารถทำความเข้าใจและตีความสถานการณ์ของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทยได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น

4) ข้อจำกัดของการศึกษา

แม้ว่าการออกแบบและการประเมินผลจะได้รับการวางแผนอย่างรอบคอบ แต่ในการดำเนินการศึกษาได้ประสบข้อจำกัดดังต่อไปนี้:

1. **อัตราการตอบกลับในบางกลุ่มเป้าหมายต่ำกว่าที่คาดการณ์:** ขนาดตัวอย่างสำหรับการสำรวจหน่วยงานบริการสังคมภาคเอกชน (องค์กรเอกชนไม่แสวงหากำไร) มีข้อจำกัดทั้งในด้านขอบเขตการสุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับ เนื่องจากมีองค์กรจำนวนมากในประเทศไทยและไม่มีฐานข้อมูลที่ระบุรายชื่อหน่วยงานทั้งหมด ผู้วิจัยจึงใช้กรอบสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (กสค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนขององค์กรเอกชนไม่แสวงหากำไรทั้งหมดในประเทศได้ นอกจากนี้ฐานข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูล ณ เวลาที่มีการขึ้นทะเบียน จึงอาจไม่สะท้อนข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เช่น ที่อยู่หรือช่องทางอีเมลที่สามารถติดต่อได้ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่เป็นตัวแทนที่แท้จริงของประชากรทั้งหมด

2. **ความถูกต้องของจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม:** ในการรวบรวมข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจากหน่วยงานภาครัฐ พบว่ามีความไม่ชัดเจนว่าข้อมูลที่ได้รับเป็นจำนวนอัตรากำลังในโครงสร้างองค์กร หรือเป็นจำนวนผู้ปฏิบัติงานจริง ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ซึ่งอาจกระทบต่อความเที่ยงตรงของข้อมูลเชิงปริมาณในผลการศึกษา

5) มาตรฐานด้านจริยธรรม

การประเมินครั้งนี้ รวมถึงทีมวิจัย ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานและกระบวนการด้านจริยธรรมอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะ “แนวทางด้านจริยธรรมในการวิจัย การประเมิน การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากมนุษย์ของ UNICEF” แม้ว่างานประเมินนี้มิได้มุ่งศึกษากลุ่มประชากรเปราะบาง แต่ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินอย่างครบถ้วน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินงาน ความเสี่ยงและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนสิทธิของผู้เข้าร่วม ผู้เข้าร่วมต้องแสดงความยินยอมโดยสมัครใจหลังจากได้รับข้อมูลอย่างชัดเจนแล้ว และการยินยอมได้รับการบันทึกในรูปแบบลายเซ็นหรือการให้ความยินยอมผ่านการกระทำ (action consent) สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่เข้าร่วมการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับการคุ้มครองอย่างเคร่งครัด โดยมีมาตรการรักษาความลับตลอดกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อคุ้มครองข้อมูลของผู้เข้าร่วม ได้มีการดำเนินมาตรการดังต่อไปนี้:

- **การจัดทำเอกสาร (Documentation):** ก่อนเริ่มการเก็บข้อมูล ต้องได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากผู้เข้าร่วม โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา การใช้ข้อมูล และสิทธิของผู้เข้าร่วมอย่างครบถ้วน
- **การทำข้อมูลให้ไม่สามารถระบุตัวตน (Anonymization):** ข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ทั้งหมดจะถูกลบออก เพื่อลดความเสี่ยงในการเชื่อมโยงข้อมูลกลับไปยังผู้เข้าร่วมรายใดรายหนึ่ง

- **การควบคุมการเข้าถึงข้อมูล (Data Access Control):** การเข้าถึงข้อมูลที่มีความอ่อนไหวจำกัดเฉพาะบุคลากรที่ได้รับอนุญาตและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อดำเนินการประเมิน โดยมีการวางแนวทางความปลอดภัยในการเข้าสู่ระบบ การกำหนดสิทธิการเข้าถึง และการเข้ารหัสข้อมูลทั้งระหว่างการจัดเก็บและการส่งผ่าน เพื่อให้ข้อมูลปลอดภัยและไม่สามารถถูกเข้าถึงโดยผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต
- **การจัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัย (Secure Data Storage):** ข้อมูลทั้งหมดถูกจัดเก็บในฐานข้อมูลที่มีการเข้ารหัส หรือระบบที่มีการป้องกันด้วยรหัสผ่าน เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต
- **ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล (Data Retention):** ข้อมูลจะถูกเก็บรักษาเป็นระยะเวลา 2 ปีหลังจากสิ้นสุดการศึกษาวิจัย เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการตรวจสอบหรือทบทวนก่อนทำลายตามระเบียบ
- **การแบ่งปันข้อมูล (Sharing):** การแบ่งปันข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้วิจัยอื่นจะต้องเป็นไปตามข้อตกลงการใช้ข้อมูลที่คำนึงถึงการรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างเคร่งครัด

6) การประกันคุณภาพ

1) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้รับการทบทวนโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านสังคมสงเคราะห์หรือสวัสดิการสังคม เพื่อประเมินความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทการวิจัย นอกจากนี้ คณะทำงาน (Task Group) ซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจากหลายภาคส่วน ยังได้ร่วมทบทวนผลการศึกษาเบื้องต้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศไทย

2) ผลการศึกษาถูกนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ หน่วยงานให้บริการสังคม องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยความร่วมมือกับองค์การยูนิเซฟ นอกจากนี้ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยยังได้จัดประชุมเพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงนโยบาย (policy-driven presentation) เพื่อเผยแพร่ผลการศึกษาเบื้องต้นและเปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้ในบริบทของประเทศไทย

ภาคผนวก E: หน่วยงานที่มีผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน

ประเภทหน่วยงาน	หน่วยงาน
หน่วยงานของรัฐ	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	กระทรวงสาธารณสุข
	กระทรวงยุติธรรม
	กระทรวงศึกษาธิการ
	กระทรวงมหาดไทย
	กระทรวงกลาโหม
	กระทรวงแรงงาน
	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
	กรุงเทพมหานคร
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
หน่วยงานเอกชน	ศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (CPCR)
	มูลนิธิดวงประทีป
	องค์กรเซฟ เดอะ ชิลเดรน ประเทศไทย
สถาบันการศึกษา	สมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
หน่วยงานวิชาชีพ	สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
	สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์
	สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวช

ภาคผนวก F: รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์

#	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ประเด็นความเชี่ยวชาญ
1	**ศ. ดร. กิตติพัฒน์ นนทปัทมดุลย์** (ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	งานสังคมสงเคราะห์และนโยบายสังคม
2	**นายชินชัย ชี้เจริญ** (กรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และที่ปรึกษาเดิม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)	นโยบายสังคมและการพัฒนา
3	**นายสรรพสิทธิ์ คุมพ์ประพันธ์** (ผู้เชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองเด็ก และอดีตกรรมการ CRC)	การคุ้มครองเด็ก
4	**ผศ. อัญมณี บูรณกานนท์** (อดีตนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และอดีตนายกสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย)	สังคมสงเคราะห์
5	**นางอรัญญา พรไชยะ** (รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
6	**นายพลวัตน์ การุญภาสกร** (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและการพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)	การส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
7	**นางบุญพลอย ตุลาพันธ์** (อดีตผู้เชี่ยวชาญสำนักบริหารการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข)	ศูนย์พึ่งได้ สธ. (One Stop Crisis Centers: OSCC)
8	**นางศิรทิพย์ ภาศรีสมบัติ** (ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 2 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	การจัดบริการสวัสดิการสังคมในระดับจังหวัด
9	**นางสาวฉัตณที ศิลากุล** (ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดสมุทรสาคร)	สังคมสงเคราะห์และกระบวนการยุติธรรม
10	**ผู้แทนจากสำนักงบประมาณ**	การคลังภาครัฐ
11	**ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในกระทรวงและกรม
12	**ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**	นโยบายระดับชาติ

ภาคผนวก G: สรุปจำนวนหน่วยงานและผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมตามวิธีการเก็บข้อมูลแต่ละประเภท

วิธีการเก็บข้อมูล	จำนวนหน่วยงาน/ บุคคลที่เข้าร่วมให้ข้อมูล	หมายเหตุ
1. การประชุมคณะทำงาน		
การประชุมครั้งที่ 1	29	เชิญแบบเจาะจง
การประชุมครั้งที่ 2	34	เชิญแบบเจาะจง
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก / การสนทนากลุ่ม		
การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ	12	เชิญแบบเจาะจง
การจัดการสนทนากลุ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	15	เชิญแบบเจาะจง
3. การสำรวจ		
การสำรวจหน่วยงานของรัฐ	7 กระทรวง, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร	• ข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทย (เฉพาะจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม) มาจากการทบทวนเอกสาร • หน่วยงานในสังกัดกระทรวงบางแห่งอาจไม่ได้ให้ข้อมูลครบถ้วนทั้งหมด
การสำรวจองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) / องค์กรสาธารณประโยชน์	องค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 80 แห่ง, สภากาชาดไทย	อัตราการตอบแบบสอบถามอยู่ที่ร้อยละ 16.56 จากแบบสอบถามทั้งหมด 483 ชุด
การสำรวจองค์กรวิชาชีพ	4 องค์กร	ไม่ได้รับการตอบกลับจากสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย
การสำรวจสถาบันการศึกษา	6 มหาวิทยาลัย (10 คณะ)	อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 85.71 ของสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์
การสำรวจผู้ปฏิบัติงาน	701 คน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 400 คน

ภาคผนวก H: หน่วยงานของรัฐที่ร่วมให้ข้อมูลในการสำรวจองค์กร

#	กระทรวง	หน่วยงานในสังกัดที่เข้าร่วมการสำรวจ
1	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)	1) สำนักงานปลัดกระทรวง 2) สำนักงานเลขานุการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 3) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 4) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 5) กรมกิจการผู้สูงอายุ 6) กรมกิจการเด็กและเยาวชน
2	กระทรวงสาธารณสุข (สธ.)	1) สำนักงานปลัดกระทรวง 2) กรมอนามัย 3) กรมการแพทย์ 4) กรมสุขภาพจิต
3	กระทรวงยุติธรรม (ยธ.)	1) กรมคุมประพฤติ 2) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 3) กรมราชทัณฑ์
4	กระทรวงแรงงาน (รง.)	1) สำนักงานประกันสังคม 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5	กระทรวงกลาโหม (กห.)	1) สำนักงานปลัดกระทรวง 2) องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก 3) กรมแพทย์ทหารบก 4) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 5) โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี 6) โรงพยาบาลค่ายพิจิตรดาบหัก 7) โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม 8) โรงพยาบาลค่ายพระยาม่วง
6	กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.)	1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2) สำนักงานปลัดกระทรวง 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
7	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)	1) คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี 2) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1) โรงพยาบาลตำรวจ
9	กรุงเทพมหานคร	1) สำนักพัฒนาสังคม 2) สำนักการแพทย์ 3) สำนักอนามัย 4) สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด 5) ศูนย์บริการสาธารณสุข 6) ศูนย์บริการสาธารณสุข “คลินิกก้าวใหม่พลัส” 7) ศูนย์บริการสาธารณสุข “คลินิกสุขภาพจิต”
รวมหน่วยงานระดับกระทรวง: 9 แห่ง		**รวมหน่วยงานระดับกระทรวง: 9 แห่ง**

หมายเหตุ: ไม่มีการตอบรับจากกระทรวงมหาดไทย โดยข้อมูลจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญได้มาจากการทบทวนเอกสาร (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)

ภาคผนวก I: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตอบแบบสำรวจ

ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมจำนวน **701 คน** ที่ตอบแบบสำรวจออนไลน์และผ่านเกณฑ์การคัดเลือก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น **เพศหญิง 77.2%** อายุเฉลี่ย **40.96 ปี** มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย **10.6 ปี** และมีประสบการณ์ทำงานด้านบริการสังคมเฉลี่ย **10.97 ปี**

กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาหลากหลาย ตั้งแต่ต่ำกว่าปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอก โดยพบว่า 48% สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ 33.5% สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ 17% สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ 0.6% มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี (ไม่ได้ระบุสาขา)

ผู้ตอบแบบสำรวจมีสถานะด้านใบประกอบวิชาชีพดังนี้ **นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาต** 30.4% **ไม่ได้รับใบอนุญาตวิชาชีพ** 67.3% และกลุ่มที่ระบุ “อื่น ๆ” 2.3% เช่น อยู่ระหว่างยื่นขอจดทะเบียนหรือขอต่ออายุใบอนุญาต

เกี่ยวกับขอบเขตงานด้านสังคมสงเคราะห์ พบว่า 67.3% ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เป็น “ภารกิจหลัก 30.4% ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เป็น “ภารกิจรอง” 19.4% ระบุว่าปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในฐานะ “งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย” และ 2.0% ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ “แทนตำแหน่งอื่น” ซึ่งสะท้อนถึง สถานการณ์การทดแทนกำลังคนหรือการจัดสรรบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า การที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เป็นภารกิจหลัก แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานสังคมสงเคราะห์ในองค์กร และชี้ว่าเป็นภารกิจหลักของบุคลากรในหลายหน่วยงาน กลุ่มที่มีภารกิจรองอาจสะท้อนถึงการต้องแบ่งเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ซึ่งอาจกระทบต่อคุณภาพการให้บริการทางสังคม และการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เป็นงานอื่นหรือแทนตำแหน่งอื่นบ่งชี้ถึงความยืดหยุ่นขององค์กร แต่ก็อาจสะท้อนปัญหาการขาดแคลนกำลังคนหรือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในระบบบริการสังคม

กรณีที่ระบุว่ามีการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เพื่อทดแทนตำแหน่งอื่น อาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการอุดช่องว่างที่เกิดจากการขาดแคลนบุคลากรหรือการจัดสรรกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่ง ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงปัญหาในโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ข้อมูลทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยทั้งความท้าทายและโอกาสสำหรับการพัฒนา โดยควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างผลลัพธ์ทางสังคมที่เป็นบวกในทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทย

สรุปข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
1. เพศ (n=701, Missing 0)	
หญิง	541 (77.2)
ชาย	141 (20.1)
LGBTQ+	14 (2.0)
ไม่ระบุ	5 (0.7)
2. อายุ (อายุเฉลี่ย 40.96 ปี, อายุน้อยที่สุด 20 ปี, อายุมากที่สุด 69 ปี)	
3. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เฉลี่ย 10.60 ปี, อายุงานน้อยที่สุด 1 ปี, อายุงานมากที่สุด 36 ปี) ประสบการณ์การทำงานสังคมสงเคราะห์ (เฉลี่ย 10.97 ปี, น้อยที่สุด 1 ปี, มากที่สุด 42 ปี) คุณวุฒิการศึกษา (n =624, missing =77)	
สงคมสงเคราะห์ปริญญาใดปริญญาหนึ่ง	209 (33.5)
ปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์	305 (48.9)
ปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์	106 (17.0)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (0.6)
4. สถานการณ์ของการเป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (n=701, missimg=0)	
นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	472 (67.3)
นักสังคมสงเคราะห์ที่ไม่ได้รับอนุญาต	213 (30.4)
อื่น ๆ (เช่น อยู่ระหว่างกระบวนการขึ้นทะเบียนหรือการต่ออายุใบอนุญาต)	16 (2.3)
5. ขอบเขตการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ (n=701, missimg=0)	
ปฏิบัติงานเป็นภารกิจหลัก	472 (67.3)
ปฏิบัติงานเป็นภารกิจรอง	213 (30.4)
ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่น	136 (19.4)
ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกตำแหน่ง	14 (2.0)
อื่น ๆ	10 (1.4)

ภาคผนวก J: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

J.1 แบบสำรวจหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลหน่วยงาน

1.1 ชื่อของหน่วยงาน: _____

ระบุ

1.2 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน: _____

อำเภอ/เขต *จังหวัด*

1.3 ผู้ติดต่อประสานงาน/ติดต่อ: _____ **1.4 ตำแหน่ง** _____

ชื่อ *สกุล* *ระบุชื่อตำแหน่ง*

1.5 อีเมล: _____

ระบุอีเมลผู้ประสานงาน/ติดต่อ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลผู้ปฏิบัติงาน

2.1 โปรดกรอกตารางด้านล่าง โดยระบุจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมแยกตามกระทรวง แผนก ตำแหน่ง และที่ตั้ง กรุณาแนบรายละเอียดงานที่มีอยู่สำหรับตำแหน่งที่ระบุไว้ด้านล่าง

คำนิยามของ “ผู้ปฏิบัติงานงานด้านสังคม (Social Service Workfoce)” คือ .....

กระทรวง	กรม/กอง	ชื่อเรียกของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	หน้าที่หลักของผู้ปฏิบัติงานทางสังคม	เงื่อนไขอื่น ๆ เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ต้องการ/ไม่ต้องการ)	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งข้างต้น (แยกตามระดับของพื้นที่ปฏิบัติงาน)		
					ระดับชาติ/ส่วนกลาง	ระดับจังหวัด/ภูมิภาค	ระดับท้องถิ่น

2.2 นโยบายหรือกฎหมายระดับประเทศที่อธิบายบทบาทหรือหน้าที่ของตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งใด ๆ ที่ระบุไว้ข้างต้นหรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุชื่อของนโยบายหรือกฎหมาย.....

2.3 โปรดพิจารณาว่าปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามที่ระบุไว้ในตารางข้างต้นหรือไม่:

☐ จำกัดจำนวนอัตรากำลัง (แข่งแข็งอัตรากำลัง) | ☐ อัตราว่างสูง | ☐ ประเด็นด้านค่าจ้าง | ☐ มีการย้ายออกสูง

ถ้าหากมีประเด็นอื่น ๆ โปรดระบุ.....

2.4 หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์สำหรับการบริการทรัพยากรบุคคลและแผนงบประมาณ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีบุคลากรนักสังคมสงเคราะห์เพียงพอที่จะตอบสนองความคาดหวังทางกฎหมายหรือจำนวนผู้ใช้บริการหรือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานหรือไม่

☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุชื่อแผน หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.5 ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการสังคม (เช่น จำนวน และการกระจายตำแหน่ง) หรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.6 มีปัจจัยที่เกี่ยวกับบริบททางวัฒนธรรม (เช่น ปัจจัยที่ส่งผลส่งเสริมหรือขัดขวางการปฏิบัติงาน) การพัฒนาด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ หรือการใช้เทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการมีตำแหน่งงานด้านการบริการสังคมในหน่วยงานของท่าน หรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.7 หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรบุคคลหรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.8 หน่วยงานของท่านมีแนวปฏิบัติในการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ในหน่วยงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม .....

2.9 โปรดอธิบายขอบเขตการบริการสังคมของหน่วยงานแต่ละกระทรวงที่ระบุไว้ข้างต้น:

กระทรวง	กรม	คำอธิบายขอบเขตการบริการสังคมของส่วนงาน (กรม)	ชื่อของนโยบายหรือกฎหมายส่วนงานที่มีการอธิบายขอบเขตการบริการสังคมของส่วนงาน (กรม) ไว้ (ถ้ามี)	นโยบายหรือกฎหมายระดับประเทศที่อธิบายบทบาทหรือหน้าที่ของตำแหน่งการบริการสังคมของส่วนงาน (กรม) (ถ้ามี)

ส่วนที่ 3: ความท้าทาย

3.1 ความท้าทายที่สำคัญที่สุด 3 ประการที่ท่านพิจารณาว่าทำให้ประเทศของต้องเผชิญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการสังคมคือข้อใด (โปรดเลือกคำตอบเฉพาะสามอันดับแรก)

- ☐ เงินเดือนต่ำ
- ☐ ภาระงานสูง
- ☐ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ
- ☐ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ
- ☐ ขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่/ขาดความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
- ☐ ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ)_____
- ☐ ขาดการอบรมหรือการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ
- ☐ ระบบการกำกับดูแลและสนับสนุนที่ไม่ดี
- ☐ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีจำกัด
- ☐ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เหมาะสม
- ☐ ระบบข้อมูล การบันทึกข้อมูล และการจัดการข้อมูลที่ไม่ดี

3.2 หน่วยงานมีการว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาหรืออาสาสมัครเพื่อเสริมหรือทดแทนผู้เชี่ยวชาญในการทำงานหรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามีการจ้างผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาหรืออาสาสมัครทดแทนผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน โปรดระบุความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของคนงานทั้งสองกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร.....

โปรดระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานทดแทนเหล่านี้.....

ส่วนที่ 4: โอกาส

4.1 ตามความเห็นของท่าน ปัจจุบันมีโครงการ/ความคิดริเริ่มที่น่าสนใจใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การพัฒนา หรือการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศ (ตัวอย่างที่นำเสนอนี้จะได้รับการพิจารณาเมื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมระดับชาติในอนาคต และเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการที่จะริเริ่มในอนาคตสามารถต่อยอดจากแนวปฏิบัติที่มีอยู่ ขอให้ท่านใช้กรอบการปฏิบัติงานสำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรด้านบริการสังคมที่เป็นแนวทาง เพื่อช่วยเน้นแนวทางที่เป็นนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยขอให้ท่านโปรดระบุคำอธิบายโดยย่อและ/หรือส่งรายงานที่เกี่ยวข้องพร้อมกับการตอบกลับแบบสำรวจนี้)

หมวดหลักของความคิดริเริ่ม	ชื่อองค์กร/โครงการ	คำอธิบายของความคิดริเริ่ม
การวางแผน		
การพัฒนา		
การสนับสนุน		

4.2 ขอให้ท่านนำเสนอเหตุการณ์สำคัญและความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของประเทศในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของรัฐบาล (หากมีเหตุการณ์ที่สำคัญหลายเหตุการณ์ โปรดจัดลำดับความสำคัญ)

J.2 แบบสำรวจหน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐ (NGO)

ส่วนที่ 1: ข้อมูลหน่วยงาน

1.1 ชื่อของหน่วยงาน/เครือข่ายหน่วยงาน:

ชื่อหน่วยงาน/ เครือข่ายหน่วยงาน/ การรวมกลุ่มทางสังคม

1.2 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน:

อำเภอ/เขต *จังหวัด*

1.3 ผู้ติดต่อประสานงาน/ติดต่อ: **1.4 ตำแหน่ง**

ชื่อ *สกุล* *ระบุชื่อตำแหน่ง*

1.5 อีเมล:

ระบุอีเมลผู้ประสานงาน/ติดต่อ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลผู้ปฏิบัติงาน

2.1 โปรดกรอกตารางด้านล่าง โดยระบุจำนวนเจ้าหน้าผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมแยกตามองค์กร โครงการ และที่ตั้ง กรุณาแนบรายละเอียดงานที่มีอยู่สำหรับตำแหน่งที่ระบุไว้ด้านล่าง

คำนิยามของ “ผู้ปฏิบัติงานงานทางสังคม (Social Service Workfoce)” คือ .....

ชื่อองค์กร / กลุ่มประชาสังคม	ชื่อโครงการ/ โครงการ/ แผนก	ชื่อตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม	หน้าที่หลักของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามตำแหน่งที่ระบุ	เงื่อนไขอื่น ๆ เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ(ต้องการ/ไม่ต้องการ/ อื่น ๆ (เฉพาะบางตำแหน่ง)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งโดยจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน		
					ระดับชาติ/ ส่วนกลาง	ระดับจังหวัด/ ภูมิภาค	ระดับท้องถิ่น

2.2 มีเครือข่ายองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรในระดับชาติที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมหรือไม่?

☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.3 โปรดพิจารณาว่าปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมตามที่ระบุไว้ในตารางข้างต้นหรือไม่:

☐ จำกัดจำนวนอัตรากำลัง (แช่แข็งอัตรากำลัง) | ☐ อัตราว่างสูง | ☐ ประเด็นด้านค่าจ้าง | ☐ มีการย้ายออกสูง

ถ้าหากมีประเด็นอื่น ๆ โปรดระบุ.....

2.4 หน่วยงานของท่านมีแผนยุทธศาสตร์สำหรับการบริการทรัพยากรบุคคลและแผนงบประมาณ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีบุคลากรนักสังคมสงเคราะห์เพียงพอที่จะตอบสนองความคาดหวังทางกฎหมายหรือจำนวนผู้ใช้บริการหรือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านสังคมหรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุชื่อแผน หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม (เช่น จำนวน และการกระจายตำแหน่ง) หรือไม่?

☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.6 หน่วยงานของท่านมีปัจจัยที่เกี่ยวกับบริบททางวัฒนธรรม (เช่น ปัจจัยที่ส่งผลส่งเสริมหรือขัดขวางการปฏิบัติงาน) การพัฒนาด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ หรือการใช้เทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการมีตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม หรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.7 หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรบุคคลหรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

2.8 หน่วยงานของท่านมีแนวปฏิบัติในการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม ในหน่วยงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือไม่? ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติม.....

ส่วนที่ 3: ความท้าทาย

3.1 ความท้าทายที่ใหญ่ที่สุด 3 ประการที่ทำให้ประเทศของต้องเผชิญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการสังคมคือข้อใด โปรดเลือกคำตอบเฉพาะสามอันดับแรก:

- ☐ เงินเดือนต่ำ
- ☐ ภาระงานสูง
- ☐ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ
- ☐ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ
- ☐ ขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่/ขาดความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
- ☐ ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ)_____
- ☐ ขาดการอบรมหรือการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ
- ☐ ระบบการกำกับดูแลและสนับสนุนที่ไม่ดี
- ☐ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีจำกัด
- ☐ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เหมาะสม
- ☐ ระบบข้อมูล การบันทึกข้อมูล และการจัดการข้อมูลที่ไม่ดี

3.2 หน่วยงานของท่านมีการว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาหรืออาสาสมัครเพื่อเสริมหรือทดแทนผู้เชี่ยวชาญในการทำงานด้านสังคมหรือไม่?

☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามีการจ้างผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาหรืออาสาสมัครทดแทนผู้เชี่ยวชาญในการทำงานด้านสังคม โปรดระบุความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของคนงานทั้งสองกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร.....

โปรดระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานทดแทนเหล่านี้.....

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเสริมหรือทดแทนการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาหรืออาสาสมัคร.....

ส่วนที่ 4: โอกาส

4.1 ตามความเห็นของท่าน ปัจจุบันมีโครงการ/ความคิดริเริ่มที่น่าสนใจใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การพัฒนา หรือการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศ (ตัวอย่างที่นำเสนอนี้จะได้รับการพิจารณาเมื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมระดับชาติในอนาคต และเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการที่จะริเริ่มในอนาคตสามารถต่อยอดจากแนวปฏิบัติที่มีอยู่ ขอให้ท่านใช้กรอบการปฏิบัติงานสำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรด้านบริการสังคมที่เป็นแนวทาง เพื่อช่วยเน้นแนวทางที่เป็นนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยขอให้ท่านโปรดระบุคำอธิบายโดยย่อและ/หรือส่งรายงานที่เกี่ยวข้องพร้อมกับการตอบกลับแบบสำรวจนี้)

หมวดหลักของความคิดริเริ่ม	ชื่อองค์กร/โครงการ	คำอธิบายของความคิดริเริ่ม
การวางแผน		
การพัฒนา		
การสนับสนุน		

4.2 ขอให้ท่านนำเสนอเหตุการณ์สำคัญและความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของประเทศในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่ไม่ใช่ภาครัฐ มีอะไรบ้าง (หากมีเหตุการณ์ที่สำคัญหลายเหตุการณ์ โปรดจัดลำดับความสำคัญ)

.....

J.3 แบบสำรวจสถาบันการศึกษา

ส่วนที่ 1: ข้อมูลหน่วยงาน

1.1 สถาบัน/องค์กร:

ชื่อสถาบันการศึกษา

1.2 สถานที่ตั้ง:

อำเภอ/เขต *จังหวัด*

1.3 สถาบัน/องค์กร: **1.4 ตำแหน่ง**

ชื่อ *สกุล* *ระบุชื่อตำแหน่ง*

1.5 อีเมล:

ชื่ออีเมลติดต่อ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลการจัดการศึกษาและการอบรม

Degree Programs

2.1. โปรดกรอกข้อมูลด้านล่าง โดยระบุข้อมูลของประเภทปริญญาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม หรือปริญญาที่เกี่ยวข้อง/สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสังคม และโปรดส่งข้อมูลหรือลิ้งค์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคมให้แก่ผู้วิจัยตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คำนิยามของ “ผู้ปฏิบัติงานงานด้านสังคม (Social Service Workfoce)” คือ .....

ชื่อมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา	ชื่อปริญญา	ระดับของปริญญา	ระยะเวลาการศึกษา	กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติระหว่างการศึกษา (มี/ไม่มี/ไม่แน่ใจ)	ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติระหว่างการศึกษา	ปีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาล่าสุด	จำนวนของผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษาล่าสุด	ปีที่ทำการก่อตั้งการจัดการเรียนการสอน

2.2 **หน่วยงาน/องค์กรใดเป็นผู้อนุมัติหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอน (หากมีชื่อเรียกแตกต่างกันในแต่ละปริญญาโปรดระบุ)**

.....

2.3 **หน่วยงานในระดับชาติที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบเนื้อหารายวิชาและ/หรือกำหนดมาตรฐานของหลักสูตรหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดอธิบายและโปรดให้ข้อมูลความถี่ของการตรวจสอบเนื้อหาของการจัดการเรียนการสอน.....

2.4 **หลักสูตรที่ได้รับปริญญาสังคมสงเคราะห์มีการดำเนินการมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนตามสมาคมการศึกษาสังคมสงเคราะห์นานาชาติหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามีโปรดอธิบายและโปรดให้ข้อมูลประเภทของมาตรฐานที่ต้องได้รับการรับรองและความถี่ในการตรวจสอบเพื่อให้การรับรอง.....

2.5 **การจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรสร้างความท้าทาย (หรือข้อจำกัด) ในการคัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงความท้าทาย (หรือข้อจำกัด) ที่มีหรือไม่มี.....

2.6 **สถาบันของท่านมีการจัดทำแผนและกำหนดงบประมาณในการพัฒนานักการศึกษา/อาจารย์สายงานสังคมสงเคราะห์ (เช่น แผนพัฒนาครูโดยมอบทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนระยะสั้น เป็นต้น) หรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

2.7 **หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคมภายในประเทศมีการพัฒนาประเด็นจากสถานการณ์ในประเทศหรือต่างประเทศเป็นสำคัญ**

☐ สถานการณ์ในประเทศเป็นหลัก ☐ มีสถานการณ์ต่างประเทศบ้างแต่อาศัยสถานการณ์ในประเทศเป็นหลัก

☐ มีสถานการณ์ต่างประเทศปรากฏร่วมกับสถานการณ์ในประเทศ ☐ สถานการณ์ต่างประเทศเป็นหลัก

สถาบันมีกลไกใดบ้างในการปรับหลักสูตรให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ทางสังคมใหม่หรือการพัฒนาใหม่ในประเทศได้ทันท่วงที? โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

สถาบันใช้เกณฑ์อะไรในการปรับหลักสูตร? โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

สถาบันมีหลักสูตรระยะสั้นที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหรือไม่
ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงรายละเอียดหลักสูตรและการรับรอง.....

2.8 **โปรดให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น (อาจจะได้รับประกาศนียบัตรหรือเกียรติบัตร) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคมภายในประเทศ ทั้งนี้หลักสูตรอบรมระยะสั้นอาจจะมีระยะสั้นกว่าการจัดการเรียนการสอนเพื่อได้รับปริญญา (โดยปกติจะเป็นหลักสูตรที่มีระยะเวลา 3 เดือนถึง 2 ปี) และสามารถเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาการปฏิบัติงานด้านสังคมได้ หรือสามารถเข้าศึกษาต่อการศึกษาภายหลังสำเร็จการศึกษา (post-graduate courses) โดยหลักสูตรเหล่านี้จำเป็นที่ต้องได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในระดับชาติ เช่น มหาวิทยาลัย โรงเรียนฝึกอาชีพ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการรับรอง** (โปรดให้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดของชื่อหลักสูตร, สถาบันการศึกษาที่เป็นผู้จัดการเรียนการสอน, ระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอนจนได้รับประกาศนียบัตร, และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ยต่อปี)

ชื่อหลักสูตร	ข้อมูลหลักสูตรโดยย่อ	ระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน/อบรมจนได้รับประกาศนียบัตร	กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม	หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน/อบรม	ประกาศนียบัตรได้รับการรับรองจากหน่วยงาน/องค์กร/บุคคลใด	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ยต่อปี

2.9 **การเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นสามารถนับรวมในการได้รับหน่วยกิตสำหรับหลักสูตรระดับมหาวิทยาลัยได้หรือไม่** ☐ ได้ | ☐ ไม่ได้

ถ้าได้ โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

ส่วนที่ 3: ความท้าทาย

3.1 โปรดระบุความท้าทายที่สำคัญที่สุด 3 ประการที่บุคลากรในสถาบันการศึกษาต้องเผชิญจากการทำงานประจำวัน

- ☐ อัตราเงินเดือนต่ำ
- ☐ ภาระงานจำนวนมาก
- ☐ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ☐ มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ/ ไม่มี
- ☐ ขาดการฝึกอบรมและความรู้ทางวิชาชีพ
- ☐ ระบบการกำกับดูแลและสนับสนุนที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีจำกัด
- ☐ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ ขาดความชัดเจนในบทบาท/ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
- ☐ สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือเอื้อในการปฏิบัติงาน
- ☐ ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- ☐ ระบบการจัดการข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 4: โอกาส

4.1 ท่านคิดว่ามีประเด็นสำคัญประเด็นใดบ้างที่จะสามารถสร้างการพัฒนา หรือริเริ่มหรือโอกาสในการพัฒนา หรือการอบรมกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศ โดยข้อมูลในส่วนนี้ท่านสามารถเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนากำลังคนหรือผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานด้านสังคมสามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อหน่วยงาน/ชื่อโครงการ	โปรดอธิบายโอกาสหรือการเริ่มต้นพัฒนา

4.2 ท่านคิดว่าเป้าหมายและความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของประเทศไทย ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาคืออะไร (หากมีเหตุการณ์สำคัญที่สำคัญหลายเหตุการณ์ โปรดจัดลำดับความสำคัญ)

.....

J.4 แบบสำรวจองค์กรวิชาชีพ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลหน่วยงาน

1.1 ชื่อของหน่วยงาน: _____

ระบุ

1.2 สถานที่ตั้งหน่วยงาน: _____

อำเภอ/เขต *จังหวัด*

1.3 ผู้ประสานงาน/ติดต่อ: _____ **1.4 ตำแหน่ง** _____

ชื่อ *สกุล* *ระบุชื่อตำแหน่ง*

1.5 อีเมล: _____

ระบุอีเมลผู้ประสานงาน/ติดต่อ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลสมาคมวิชาชีพ

2.1 กลุ่มเป้าหมายของสมาคมคือใคร และสมาชิกของสมาคมที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมคือผู้ปฏิบัติงานที่เป็นวิชาชีพหรือผู้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

คำนิยามของ “ผู้ปฏิบัติงานงานทางสังคม (Social Service Workfoce)” คือ .....

2.2 สมาคมมีจำนวนสมาชิกเท่าใด .....

2.3 สมาคมมีผู้ปฏิบัติงานในสมาคมจำนวนเท่าใด .....

2.4 สมาคมมีสถานที่ตั้ง หรือ พื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

2.5 สมาคมมีการดำเนินการในช่องทางใดบ้าง

- ☐ เว็บไซต์สมาคม
- ☐ มีการจัดประชุมวิชาการ
- ☐ มีการเข้าร่วมในสมาคมระดับนานาชาติ (IFSW หรืออื่น ๆ)
- ☐ มีการเผยแพร่ข้อมูลบนTwitter
- ☐ มีการออกจดหมายข่าวของสมาคม
- ☐ มีการนำเสนอรายงานประจำปี
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ_____
- ☐ มีการจัดประชุมอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี
- ☐ มีการพัฒนาวิชาชีพ/ อบรมระยะสั้น
- ☐ มีการเผยแพร่ข้อมูลใน Facebook
- ☐ มีการเผยแพร่ข้อมูลในเว็บบล็อก
- ☐ มีการผลิตเอกสารวิชาการ
- ☐ การมีผลิตงานวิจัย

2.6 สมาคมมีการจัดกิจกรรม เช่น วันงานสังคมสงเคราะห์โลก หรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

2.7 **สมาคมมีการกำหนดให้สมาชิกของสมาคมลงนามจรรยาบรรณวิชาชีพ** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้าไม่มี มีการดำเนินการในรูปแบบอื่นหรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามีการดำเนินงานรูปแบบอื่น โปรดอธิบายหรือให้ข้อมูล.....

2.8 **สมาคม หรือหน่วยงานอื่นในประเทศเป็นผู้ออกใบประกอบวิชาชีพหรือลงทะเบียนผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุชื่อของสมาคม/หน่วยงาน.....

2.9 **สมาคมมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำให้สมาชิกของสมาคมสำหรับการต่ออายุสมาชิกสมาคม เช่น จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามีโปรดระบุเกณฑ์ดังกล่าว.....

2.10 **สมาคมมีการอธิบายหรือเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายหรือการขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมระดับชาติหรือไม่** ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุชื่อนโยบายหรือการขึ้นทะเบียน.....

ส่วนที่ 3: ความท้าทาย

3.1 **โปรดระบุความท้าทายที่สำคัญที่สุด 3 ประการที่สมาชิกของสมาคมของท่านกำลังเผชิญในการทำงานประจำวัน**

- ☐ อัตราเงินเดือนต่ำ
- ☐ ภาระงานจำนวนมาก
- ☐ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ☐ มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ/ ไม่มี
- ☐ ขาดการฝึกอบรมและความรู้ทางวิชาชีพ
- ☐ ระบบการกำกับดูแลและสนับสนุนที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีจำกัด
- ☐ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ☐ ขาดความชัดเจนในบทบาท/ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
- ☐ สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือเอื้อในการปฏิบัติงาน
- ☐ ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- ☐ ระบบการจัดการข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 4: โอกาส

4.1 **หน่วยงานของท่านมีการเข้าร่วมในการกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การพัฒนา หรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศที่ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญในปัจจุบันหรือไม่** (ตัวอย่างเช่น แผนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศ) **ถ้าท่านทราบหรือมีข้อมูลโปรดระบุขอบเขตของการวางแผน การพัฒนา หรือการสนับสนุนดังกล่าว และหากท่านมีเอกสารที่เกี่ยวข้องโปรดให้ความอนุเคราะห์แจ้งหรือส่งสำเนามาให้ยังผู้เก็บข้อมูล**

หมวดหมู่ของโครงการหรือแนวทางการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่ดำเนินโครงการหรือชื่อโครงการ	คำอธิบายโครงการ
การวางแผน		
การพัฒนา		
การสนับสนุน		

4.2 **ท่านคิดว่าเป้าหมายและความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของประเทศไทย ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของรัฐในช่วง 5 ปีที่ผ่านมามีอะไรบ้าง (หากมีเหตุการณ์สำคัญที่สำคัญหลายเหตุการณ์ โปรดจัดลำดับความสำคัญ)**

.....

J.5 แบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

Section 1: Institutional Information

1.1 นายจ้าง: _____ **1.2 ตำแหน่ง:** _____

ชื่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด (กระทรวง/กรม/กอง/แผนก) *ชื่อตำแหน่งงาน*

1.3 สถานที่ปฏิบัติงาน: _____

อำเภอ/เขต *จังหวัด*

1.4 อายุ (ปี): ☐ ต่ำกว่า 25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56-65 ☐ 66 หรือสูงกว่า

1.5 เพศ: ☐ หญิง ☐ ชาย ( ) ไม่ประสงค์จะระบุ

1.6 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ วุฒิการศึกษามหาวิทยาลัย (ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม (การฝึกอบรมขั้นต่ำ 3 ปีที่มหาวิทยาลัย)
( ) ปริญญาตรี (ระบุชื่อปริญญา) _____
( ) ปริญญาโท (ระบุชื่อปริญญา) _____
( ) ปริญญาเอก (ระบุชื่อปริญญา) _____

☐ วุฒิการศึกษามหาวิทยาลัย (BA, MA, PhD) ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการสังคม (มหาวิทยาลัยฝึกอบรมขั้นต่ำ 3 ปี)
( ) ปริญญาตรี (ระบุชื่อปริญญา) _____
( ) ปริญญาโท (ระบุชื่อปริญญา) _____
( ) ปริญญาเอก (ระบุชื่อปริญญา) _____

☐ หลักสูตรอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริการสังคม (การฝึกอบรมขั้นต่ำ 1 ปีที่มหาวิทยาลัย)
(ระบุหลักสูตร) _____

☐ หลักสูตรอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการสังคม (การฝึกอบรมขั้นต่ำ 1 ปีที่มหาวิทยาลัย)
(ระบุหลักสูตร) _____

☐ การฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริการสังคม (น้อยกว่า 1 ปี)
(ระบุหลักสูตร) _____

☐ การฝึกอบรมระยะสั้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการสังคม (น้อยกว่า 1 ปี)
(ระบุหลักสูตร) _____

☐ ไม่มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

1.7 ปีที่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุด (พ.ศ.) _____

ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไป

2.1 โปรดอธิบายขอบเขตของงานด้านบริการสังคมที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน:

คำนิยามของ “ผู้ปฏิบัติงานงานด้านสังคม (Social Service Workfoce)” ของท่าน คือ .....

☐ ปฏิบัติเป็นงานหลัก ☐ ปฏิบัติเป็นงานรอง ☐ ปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

☐ ปฏิบัติเป็นงานทดแทนงานของตำแหน่งงานอื่น ☐ อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.2 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีคำอธิบายภาระงาน (Job Description) หรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้าไม่มีโปรดอธิบายลักษณะงานของท่าน.....

2.3 งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือไม่ ☐ ใช่ | ☐ ไม่ใช่

ถ้าไม่ใช่โปรดอธิบายลักษณะงานของท่าน.....

2.4 ระดับของความท้าทายในประเด็นต่าง ๆ ที่ท่านกำลังเผชิญในการทำงานประจำวัน

รายการ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและประสบการณ์					
ภาระงานจำนวนมาก					
ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ/ ไม่มี					
ขาดความชัดเจนในบทบาท/ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน					
สภาพการทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือเอื้อในการปฏิบัติงาน					
ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
ระบบการจัดการข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน					
ขาดการฝึกอบรมและความรู้ทางวิชาชีพ					
ระบบการกำกับดูแลและสนับสนุนที่ไม่มีประสิทธิภาพ					
ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีจำกัด					
การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ					

☐ อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 - 4 ปี ☐ 5 - 9 ปี ☐ 10 ปี หรือมากกว่า

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 - 4 ปี ☐ 5 - 9 ปี ☐ 10 ปี หรือมากกว่า

โปรดระบุความเห็นของท่าน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตามข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.7 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
2.8 ท่านมีทรัพยากรและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน					
2.9 ท่านรู้สึกว่าท่านกำลังสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตของผู้คน/สังคมผ่านการปฏิบัติงานของท่าน					
2.10 นายจ้าง (ในหน่วยงานของท่าน) ของท่านมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อรับรองความปลอดภัยและความมั่นคงของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3: การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

3.1 ท่านมีหัวหน้างานที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ ☐ มี | ☐ ไม่มี

ถ้ามี โปรดระบุตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งหัวหน้างานของท่าน.....

ถ้าไม่มี โปรดระบุตำแหน่งของบุคคลที่ท่านต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน.....

3.2 ความถี่ที่ท่านได้มีโอกาสพบกับหัวหน้างานของท่าน (ลักษณะของการเข้าพบแบบรายบุคคล)
(เป้าประสงค์เพื่อการรายงานการปฏิบัติงาน/ติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย)

☐ ทุกสัปดาห์ ☐ ทุกอาทิตย์ ☐ ทุกเดือน ☐ รายไตรมาส ☐ ไม่เคยเข้าพบ

3.3 หากท่านมีหัวหน้างานที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านอย่างไรบ้าง โปรดระบุความเห็นของท่าน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตามข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
a. มีการกำหนดความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
b. ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์หรือเพื่อการพัฒนาที่เกี่ยวกับทักษะการทำงานของท่าน					
c. ช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
d. ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดต่อผู้ใช้บริการหรือในการปฏิบัติงาน					
e. พูดคุยและทำความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานกับท่าน					
f. พูดคุยและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของท่าน					
g. ช่วยสนับสนุนการดูแลสุขภาพกาย/ใจ และการขจัดความเครียดอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน					
h. พูดคุย/ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทางวิชาชีพและเป้าหมายทางอาชีพของท่าน					
i. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
j. พูดคุยเกี่ยวกับประเด็นด้านการบริหารงาน					

3.4 **ท่านมีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญหรือการทำกลุ่มเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานบ่อยเพียงใด**

☐ ทุกสัปดาห์ ☐ ทุกอาทิตย์ ☐ ทุกเดือน ☐ รายไตรมาส ☐ ไม่เคยเข้าพบ

3.5 **ท่านคิดว่าระบบการกำกับดูแลหรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบันบันมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของท่านหรือไม่** ☐ ได้ | ☐ ไม่ได้

โปรดให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำเพิ่มเติม.....

ส่วนที่ 4: การฝึกอบรม

โปรดระบุความเห็นของท่าน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตามข้อคำถามต่อไปนี้:

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.1 การฝึกอบรมที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีการจัดอย่างเพียงพอที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ/มีประสิทธิภาพ					
4.2 นายจ้าง/หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคม					
4.3 การฝึกอบรมมีการจัดขึ้นในพื้นที่ที่ท่านสามารถเข้าร่วมได้โดยไม่ไกลจากพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงาน					
4.4 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม เช่น ไม่คิดวันเข้าร่วมการอบรมเป็นวันลา					
4.5 ท่านสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยง่าย (สถานที่การอบรมเอื้ออำนวยหรือมีงบประมาณการเดินทาง)					
4.6 ท่านสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านการเงิน					
4.7 ท่านได้รับคำแนะนำและการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ท่านพัฒนาทางวิชาชีพ					
4.8 ท่านได้รับการปฐมนิเทศที่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและบทบาทการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน ก่อนที่ท่านจะเริ่มปฏิบัติงาน					

โปรดให้ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....

4.7 **ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความสามารถในการระบุว่าสถานการณ์ใดมีอาจจะเกิดการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงาน**

☐ มีความสามารถอย่างมาก ☐ มีความสามารถ ☐ มีในบางครั้ง

☐ ไม่มี ☐ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

4.8 **ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความสามารถที่จะตอบสนองและช่วยเหลือเด็กและครอบครัวหรือผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิด การแสวงหาผลประโยชน์ การละเลย หรือความรุนแรงอย่างเหมาะสมหรือไม่?**

☐ มีความสามารถอย่างมาก ☐ มีความสามารถ ☐ มีในบางครั้ง

☐ ไม่มี ☐ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

4.9 **ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความสามารถที่จะอำนวยความสะดวกในการประเมินความต้องการและความเข้มแข็งของเด็กและครอบครัว หรือผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองเด็กหรือไม่?**

☐ มีความสามารถอย่างมาก ☐ มีความสามารถ ☐ มีในบางครั้ง

☐ ไม่มี ☐ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

4.10 ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ใช้บริการ/พื้นที่/บริบทที่ท่านปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการพัฒนาแผนกรณีปัญหาเพื่อตอบสนองจุดแข็งและความต้องการของพวกเขาหรือไม่?

☐ มีความสามารถอย่างมาก ☐ มีความสามารถ ☐ มีในบางครั้ง

☐ ไม่มี ☐ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

4.11 ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแนะนำการให้การสนับสนุนและการจัดบริการที่มีอยู่ในหน่วยงานของท่านให้กับผู้ใช้บริการหรือไม่?

☐ มีความสามารถอย่างมาก ☐ มีความสามารถ ☐ มีในบางครั้ง

☐ ไม่มี ☐ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

ส่วนที่ 5: สมาคมวิชาชีพ

5.1 ท่านเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคมหรือไม่ ☐ เป็น | ☐ ไม่เป็น

ถ้าท่านเป็นสมาชิกสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสังคมโปรดระบุชื่อสมาคม (โปรดระบุสมาคมทั้งหมดที่ท่านเป็นสมาชิก)

.....

5.2 ระยะเวลาที่ท่านเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพดังกล่าว

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 - 4 ปี ☐ 5 ปี หรือมากกว่า

5.3 ท่านเคยได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากสมาคมวิชาชีพที่ท่านเป็นสมาชิกเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่

☐ เคยได้รับ | ☐ ไม่เคยได้รับ

ถ้าเคยได้รับ โปรดอธิบายลักษณะของการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือ.....

5.4 ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพข้างต้นหรือไม่

☐ ได้รับประโยชน์ | ☐ ไม่ได้รับประโยชน์

ถ้าเคยได้รับ โปรดอธิบายลักษณะของการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือ.....

5.5 สมาคมวิชาชีพกำหนดให้ท่านต้องลงนามในคำรับรองจรรยาบรรณการปฏิบัติงานหรือไม่

☐ กำหนด | ☐ ไม่กำหนด

ถ้ากำหนด โปรดอธิบายรายละเอียดของจรรยาบรรณดังกล่าว.....

J.6 แนวทางคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์เชิงลึก – กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1. การวางแผนกำลังคนด้านการบริการสังคม

1.1 กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) ในบริบทของประเทศไทย ควรมีผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์กลุ่มใดบ้าง (เช่น ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ และอาสาสมัคร) และควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มอย่างไร เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม?
2) ควรมีการส่งเสริมอัตรากำลังและการหมุนเวียนงานระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในระดับต่าง ๆ หรือไม่? และควรกำหนดการมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบระหว่างกลุ่มเหล่านั้นอย่างไร?
3) ควรบูรณาการระบบการศึกษาและการฝึกอบรมสังคมสงเคราะห์อย่างไรเพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต?
4) ในการกำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใช้บริการ ควรพิจารณาหลักการหรือแนวคิดใดบ้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย?
5) ควรพัฒนากลไกและศักยภาพด้านการเงิน การบริหารจัดการ และแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในระดับชาติและระดับองค์กรอย่างไร?
6) มีปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสังคมของครอบครัวและต่อกำลังคนด้านงานสังคมสงเคราะห์ในครอบครัว? และควรมีแนวทางเชิงกลยุทธ์อย่างไรเพื่อช่วยให้เข้าถึงบริการที่เหมาะสมมากขึ้นหรือเพื่อลดอุปสรรคดังกล่าว?

1.2 การวิเคราะห์และตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์

1) ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ที่จะช่วยบริหารจัดการกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และใช้วางแผนกำลังคนควรมีลักษณะอย่างไร และควรมีข้อมูลประเภทใดบ้าง?
2) ควรมีฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับจำนวนของกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับประเทศหรือไม่? เพราะเหตุใด? และควรใช้ฐานข้อมูลดังกล่าวเพื่อสะท้อนภาพรวมกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของประเทศอย่างไร?

1.3 การปรับปรุงแนวปฏิบัติและระบบการสรรหา บรรจุ และการจัดสรรกำลังคน โดยคำนึงถึงพื้นที่เมือง ชานเมือง ชนบท และการกระจายอำนาจ

1) จำนวนหลักสูตรระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ ในสาขาสังคมสงเคราะห์และสาขาที่เกี่ยวข้องเพียงพอต่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ระบบหรือไม่? อย่างไร?
2) มุมมองของท่านเกี่ยวกับการสร้างหรือเสริมความเข้มแข็งของระบบการจ้างงานและการกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์ไปยังพื้นที่ที่ยังเข้าไม่ถึงควรเป็นอย่างไร?

1.4 การสร้างความร่วมมือและพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและการสนับสนุนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายภาคส่วน

1) ภาคส่วนต่าง ๆ ควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อเสริมสร้างเจตจำนงทางการเมือง กรอบกฎหมาย และการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการสนับสนุนและพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม?
2) ใครควรเป็นผู้นำในการพัฒนา “วาระแห่งชาติด้านบริการสังคม” และควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของภาครัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับประเทศและระดับพื้นที่อย่างไร เพื่อขับเคลื่อนวาระดังกล่าว รวมถึงการผลักดันงบประมาณและการยกระดับระบบบริการสังคม?

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการสังคม

2.1 การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมสังคมสงเคราะห์ให้สอดคล้องกับการวางแผนกำลังคน

1) การพัฒนาศักยภาพด้านการวางแผน การจัดงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาก่อนปฏิบัติงาน (pre-service) และระหว่างปฏิบัติงาน (in-service) ควรเป็นอย่างไร?

2) ควรมี “ช่องทางพิเศษ” สำหรับหลักสูตรด้านสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองความต้องการเร่งด่วนและสำคัญหรือไม่? เพราะเหตุใด?

2.2 การบรรจุความรู้ท้องถิ่น/ภูมิปัญญาพื้นบ้านและมาตรฐานสากลในหลักสูตร

1) ท่านมีมุมมองอย่างไรต่อการทบทวนหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับพลวัตสังคม และให้ความสำคัญกับความรู้พื้นบ้านและสมรรถนะด้านวัฒนธรรม เพื่อเสริมศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการใช้แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับชุมชน เช่น การดูแลแบบชุมชนเป็นฐาน (community-based care)?

2) จะเสริมสร้างหลักสูตรสำหรับกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในด้านความรู้เชิงปฏิบัติและทักษะการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะอย่างไร?

2.3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณาจารย์และการเรียนการสอน

1) ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สอนด้านสังคมสงเคราะห์/ผู้สอนในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือไม่? และควรมีระบบสนับสนุนและพัฒนาผู้สอนอย่างไร เพื่อให้สามารถเรียนรู้แนวคิดและแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี?

2) ควรพัฒนาระบบฝึกภาคสนาม รวมถึงระบบนิเทศภาคสนาม โดยกำหนดให้การฝึกภาคสนามเป็นเงื่อนไขก่อนสำเร็จการศึกษา และส่งเสริมประสบการณ์ภาคสนามสำหรับผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพอย่างไร?

2.4 การจัดโอกาสพัฒนาวิชาชีพระหว่างปฏิบัติงาน

1) หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการปัจจุบันอย่างไร เช่น การจัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่นหรือการอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต/สมาร์ทโฟน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลหรือผู้ที่ไม่สามารถลาไปเรียนเต็มเวลาเข้าถึงได้?

2) ความเห็นของท่านเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้คืออะไร?

- การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ในงาน
- ระบบการรับรองคุณวุฒิผ่านการสอบเพื่อเลื่อนระดับ
- การขยายโอกาสเข้าถึงหลักสูตรประกาศนียบัตรหรือปริญญาของกำลังคนด้านบริการสังคม

3. การสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ด้านสังคมสงเคราะห์

3.1 การพัฒนาหรือเสริมสร้างระบบเพื่อยกระดับและรักษาประสิทธิภาพของบุคลากรด้านสวัสดิการสังคม

1) การนิเทศงานปัจจุบันเป็นอย่างไร และควรพัฒนากลไก (รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ) เพื่อกำกับดูแลและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์อย่างไร? รวมถึงกลไกพิเศษที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในชุมชนควรเป็นอย่างไร?

3.2 การพัฒนาเครื่องมือ ทรัพยากร และแนวคิดเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน

1) ควรสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอย่างไรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ?

2) มุมมองของท่านเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์และความเชื่อมโยงกับการคงอยู่ในงานคืออะไร?

3.3 การสนับสนุนองค์กรวิชาชีพในการส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาบุคลากร

1) ควรมีกลไกใดเพื่อเสริมสร้างองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่และสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรใหม่?

2) ควรส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรมของกำลังคนด้านบริการสังคมอย่างไร?

3) ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรมอย่างไร?

4) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายหรือไม่ และควรดำเนินการอย่างไร (เช่น การจัดทำรายชื่อผู้ปฏิบัติงาน ประกาศรับสมัครงานออนไลน์ ตลาดงาน สื่อสังคมออนไลน์)?

5) การออกแถลงการณ์เชิงนโยบายหรือจุดยืนขององค์กร (position statements) นอกเหนือจากการผลักดันเชิงนโยบายต่อผู้กำหนดนโยบายมีความสำคัญเพียงใด? และหน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพ หรือควรมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบใด?

J.7 แนวทางคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

การวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1.1 ยุทธศาสตร์เพื่อการวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) จากประสบการณ์การทำงานภาคสนามของท่าน มีปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรมใดหรือไม่ ที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคสำหรับครอบครัวในการเข้าถึงบริการทางสังคมและผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม? ถ้ามี โปรดยกตัวอย่าง

การพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1.1 การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมที่สอดคล้องกับความพยายามในการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

1) ระบบการศึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service education) และการฝึกอบรมในระหว่างที่ปฏิบัติงาน (In-service training) ที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ และรูปแบบควรเป็นอย่างไรในการเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

2) ควรมีการกำหนด “ช่องทางพิเศษ” ของหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมด้านสวัสดิการสังคมเพื่อให้ตอบสนองต่อความเร่งด่วนและวิกฤติที่จำเป็นหรือไม่ เพราะอะไร

1.2 การตรวจสอบให้แน่ใจว่าหลักสูตรรวมเอาทั้งความรู้ในท้องถิ่น / พื้นเมืองรวมถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับสากลเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีกลุ่มเปราะบาง

1) ท่านมีมุมมองอย่างไรต่อความจำเป็นในการทบทวนหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรทันสมัย ตอบสนองต่อพลวัตของสังคม รวมทั้งการเน้นความรู้ของชนพื้นเมืองและความสามารถทางวัฒนธรรม ที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้ใช้ประโยชน์จากแนวปฏิบัติที่ดีภายในชุมชนของตน (เช่น การดูแลโดยชุมชน)

2) ทำอย่างไรที่จะทำให้หลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม มีความเข้มแข็งขึ้นในแง่ของความรู้เชิงปฏิบัติการและการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

1.3 การสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณาจารย์และการสอน

ควรมีการพัฒนาศักยภาพสำหรับการฝึกภาคสนามซึ่งรวมถึงการนิเทศภาคสนาม การกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ภาคสนามสำหรับนักศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องก่อนสำเร็จการศึกษาและส่งเสริมให้มีประสบการณ์ภาคสนามสำหรับผู้ช่วยนักวิชาชีพอย่างไร

1.4 การจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาในระหว่างการให้บริการที่หลากหลายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

1) หลักสูตรการศึกษาสาขาสังคมสงเคราะห์และสาขาอื่น ๆที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันอย่างไร เช่น จัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและ / หรือหลักสูตรในระบบอินเทอร์เน็ตหรือสมาร์ทโฟน (หากเป็นไปได้) สำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ดูแลในระดับชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือไม่สามารถจะออกจากงานเพื่อมาอบรมเต็มเวลาได้

2) ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมให้เข้าถึงบทเรียนเพิ่มเติมระหว่างการปฏิบัติและการรับรองคุณวุฒิที่มีการสอบเพื่อให้ได้การรับรองคุณวุฒิที่สูงขึ้น และขยายการเข้าสู่หลักสูตรประกาศนียบัตรหรือหลักสูตรปริญญาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

3) มีปัจจัยทางวัฒนธรรมและผลกระทบที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการทางสังคมและผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของครอบครัวหรือไม่? ถ้าใช่ ท่านได้รับการสนับสนุนหรือเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อความท้าทายนี้อย่างไร

2 การสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

2.1 การพัฒนาหรือเสริมสร้างระบบเพื่อปรับปรุงและรักษาประสิทธิภาพของบุคลากรด้านสวัสดิการสังคม

ระบบการนิเทศงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร และควรมีการปรับปรุงกลไกอย่างไร (รวมถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำ) เพื่อนิเทศและจัดการผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และเพื่อค้นหากลไกพิเศษที่อาจจะจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ ทรัพยากร และการคิดริเริ่มต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน

1) ความท้าทายสำคัญของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมมีประเด็นใดบ้าง และท่านมีมุมมองอย่างไรในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
2) ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนอย่างไรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3) ท่านมีมุมมองอย่างไรต่อความก้าวหน้าในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม และความเชื่อมโยงกับความคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม
4) ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีซึ่งสนับสนุนงานของพวกเขาได้มากน้อยเพียงใด และผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการให้บริการเป็นอย่างไร?

2.3 สนับสนุนองค์กรวิชาชีพในความพยายามที่จะเสริมสร้างการเติบโตทางวิชาชีพและการพัฒนากำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

1) การขับเคลื่อนเรื่องมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมควรเป็นอย่างไร
2) ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างไร
3) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่าย เช่น รายนามของผู้ปฏิบัติงาน, ประกาศรับสมัครงานอิเล็กทรอนิกส์, ตลาดแรงงาน, โซเชียลมีเดีย หรือไม่อย่างไร

J.8 เอกสารข้อมูลโครงการ (Information Sheet)
โครงการ “การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในประเทศไทย”

โครงการ “การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม” เป็นความร่วมมือระหว่างสมาคมสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และองค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับการบริหารที่หลากหลาย ทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค จังหวัด และท้องถิ่น ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ การประเมินนี้มีเป้าหมายเพื่อประเมินความสามารถด้านทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และเทคนิคในปัจจุบัน รวมถึงการระบุถึงจุดแข็ง ช่องว่าง และอุปสรรคในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ โครงการจะเน้นการวิเคราะห์โอกาสสำหรับยุธศาสตร์เฉพาะที่จะสามารถจัดการกับความท้าทายด้านความสามารถในการจัดทรัพยากรและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคนิคในภาคบริการทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ และการดำเนินงานในการประสานงานแผนระดับชาติ และการจัดทำมาตรการที่จำเป็นในระดับชาติ ภูมิภาค และระดับตำบลต่อไป

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมโครงการฯ นี้มีน้อยมาก เนื่องจากผู้เข้าร่วมจะเพียงตอบคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมผ่านแบบสอบถามหรือการอภิปรายกลุ่ม ในการเข้าร่วมโครงการฯ คุณสามารถมั่นใจได้ว่าคำตอบของคุณจะถูกเก็บเป็นความลับ ข้อมูลส่วนตัวที่ระบุตัวตนได้จะถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้เฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษานี้เท่านั้น ขอกรุณาท่านตอบคำถามทั้งหมด แต่หากมีคำถามใดที่ท่านไม่ต้องการตอบ ท่านสามารถเว้นให้ว่างหรือขอข้ามได้ และการเข้าร่วมกับโครงการนี้สำหรับบุคคลที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป หากท่านเลือกที่จะไม่เข้าร่วม ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามที่เปล่ากลับมายังสมาคมฯ หรือเลือกที่จะไม่ให้ข้อมูลใด ๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

หัวหน้าโครงการ:

รองศาสตราจารย์ ดร. วิไลภรณ์ โคตรบึงแก
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
ห้อง 203 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนน พระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทร: +66.81.932.0779
อีเมล: kaewilai@hotmail.com

คณะนักวิจัย:

รองศาสตราจารย์ อภิญญา เวชยชัย
รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวธาร โพธิ์กลัด
นางณัฐวดี ณ มโนรม

ผู้ประสานงานโครงการ:

นายศิริศักดิ์ สุทธิจิตร์
สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
ห้อง 203 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนน พระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทร: +66.84.092.5763
อีเมล: tasw.thailand@gmail.com

หากทท่านมีข้อกังกลประการใดเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดโครงการ ท่านสามารถติดต่อหัวหน้าโครงการฯ หรือ ผู้ประสานงานโครงการฯ ได้ตามข้อมูลการติดต่อที่ให้ไว้

กรุณาเก็บเอกสารฉบับนี้ไว้กับท่านเพื่อใช้อ้างอิง

J.9 เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการ “การประเมินกำลังคนผู้ปฏิบัติงานในประเทศไทย”

ก่อนการลงนามในเอกสารฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการโครงการฯ วัตถุประสงค์ กระบวนการเก็บข้อมูล ประโยชน์และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ตอบคำถามทั้งหมดที่ข้าพเจ้ามีเกี่ยวกับโครงการฯ

ในการลงนามในเอกสารนี้ ข้าพเจ้ารับรู้ว่าการเข้าร่วมในโครงการฯเป็นความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะถอนตัวออกจากโครงการฯ เมื่อใดก็ได้ ข้าพเจ้าเข้าใจว่าข้าเจ้าสามารถตอบแบบสอบถามโดยไม่ต้องระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน บ้านเลขที่ หรือเบอร์โทรศัพท์

แบบสอบถามที่ตอบกลับมายังผู้วิจัยจะถูกเก็บไว้ในตู้ที่มีระบบล็อค และแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จะถูกถ่านโอนให้กับผู้วิจัยโดยวิธีการ/อุปกรณ์ที่เหมาะสม คณะผู้วิจัยและผู้ประสานงานโครงการฯ เท่านั่นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ผลการประเมินจะไม่มีการเชื่อมโยงไปยังบุคคลที่ให้ข้อมูล

เมื่อได้อ่านทบทวนข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับโครงการฯ ข้าพเจ้ายินยอมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโครงการฯ นี้ ด้วยความสมัครใจ ตามที่ได้ลงนามลายมือชื่อมาพร้อมนี้

ลายมือชื่อของผู้เข้าร่วม _____วัน/เดือน/ปี___/____/____

โปรดส่งคืนเอกสารแสดงความยินยอมที่ลงนามแล้วมายังนักวิจัย

ภาคผนวก K: ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม

ตัวอย่างที่ 1 กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร (กทม.) ในฐานะเมืองหลวงของประเทศไทย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งมีสถานะและโครงสร้างที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทั่วประเทศ การวางแผน การพัฒนา และการสนับสนุนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมของ กทม.ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) โดยเฉพาะในด้านการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนกำลังคนที่ตั้งอยู่บนการวิเคราะห์ความต้องการของประชากรในพื้นที่ ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อปัญหาและพลวัตทางสังคมได้ดี

กทม.มีความสามารถในการปรับตัวสูง มีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมาจากการเลือกตั้งยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะนโยบายด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญสูง นักสังคมสงเคราะห์ในฐานะผู้ปฏิบัติงานหลักในการดูแลกลุ่มเปราะบางจึงเป็นที่ต้องการและได้รับการยอมรับมากขึ้น รวมถึงมีความพยายามในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและขยายตำแหน่งงานให้ครอบคลุมพื้นที่บริการมากยิ่งขึ้น

1. การวางแผนกำลังคน

กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม โดยมุ่งเน้นนักสังคมสงเคราะห์ของ กทม.สอดคล้องกับแผนพัฒนา กทม. และนโยบายของผู้ว่าราชการ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการดูแลประชากรกลุ่มเปราะบางในพื้นที่เมืองหลวง กลยุทธ์ดังกล่าวให้ความสำคัญกับงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากรสำคัญ ได้แก่ นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังนำอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมตามระเบียบที่กำหนด และดำเนินการวิเคราะห์กำลังคนเพื่อประเมินจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละสาขา โดยได้ปรับโครงสร้างบางตำแหน่ง เช่น แปลงตำแหน่งนักพัฒนาสังคมในสำนักงานเขตเป็นนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการใช้นักวิชาชีพมากขึ้น รวมถึงเพิ่มตำแหน่งนักจิตวิทยาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบำบัดและฟื้นฟูผู้ใช้สารเสพติด การจัดสรรกำลังคนเป็นไปตามจำนวนผู้รับบริการในพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจว่ากำลังคนมีความเหมาะสมกับภาระงานและความต้องการของพื้นที่บริการ

2. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

การดำเนินงานเริ่มต้นในระดับเขต โดยมีสำนักพัฒนาสังคมของส่วนกลางเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน และประสานงานร่วมกับหน่วยงานระดับกระทรวง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างกำลังคนเชิงรุก โดยอาศัยการคาดการณ์แนวโน้มสังคมในอนาคต เช่น การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณสำหรับสถานบริการ และการวางแผนกำลังคน ตลอดจนการกำหนดกรอบบทบาทสำคัญ ได้แก่ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม และบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบสำคัญของแผน คือความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยเฉพาะโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการดูแลและคำปรึกษาผู้สูงอายุ รูปแบบการดำเนินงานนี้สะท้อนแนวคิด “การให้บริการที่ยึดประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นศูนย์กลาง” โดยความต้องการของกลุ่มเปราะบางเป็นตัวกำหนดทิศทางและโครงสร้างของระบบบริการโดยรวม

3. ระบบพี่เลี้ยงอาสาสมัครและการวางแผนอัตรากำลัง

ระบบพี่เลี้ยงอาสาสมัครของ กทม.ดำเนินงานผ่านตำแหน่งที่ได้รับการจ้างงานเป็นพนักงานของ กทม. ซึ่งรวมถึงบทบาทของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็กชุมชนที่บริหารจัดการโดยประชาชนในพื้นที่ ระบบดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณสมบัติทางการศึกษา (ยกระดับถึงวุฒิปริญญาตรี) โครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์อย่างน้อยห้าปี กทม. ได้กำหนดเส้นทางพิเศษให้สามารถเข้าสอบเป็นข้าราชการได้ ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงในการทำงานระยะยาว ความสำเร็จของรูปแบบดังกล่าว โดยเฉพาะในมิติของการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กสังกัด กทม. ได้รับการยอมรับในระดับสากล และเคยได้รับคำชื่นชมจากนายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ระหว่างการเยือนประเทศไทย

4. สภาพการจ้างงาน

กทม. มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และลูกจ้างรายบุคคล โดยรูปแบบการจ้างงานจะพิจารณาตามลักษณะความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานเป็นหลัก สำหรับตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยง งานด้านสุขาภิบาล หรือตำแหน่งที่สรรหาบุคลากรได้ยาก กทม.อาจใช้วิธีจ้างงานผ่านภาคเอกชน หรือจัดให้มีค่าตอบแทนเพิ่มเติมเพื่อดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงาน

5. กรอบการพัฒนาบุคลากร

ระบบการพัฒนาบุคลากรของ กทม.ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทการจ้างงาน รวมถึงพนักงานชั่วคราว โดยบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงโครงการฝึกอบรมที่จัดเป็นระบบ สำนักงานกลางเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมมาตรฐาน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ขณะเดียวกัน กองนโยบายและแผนมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของผู้ว่าราชการจังหวัดกรุงเทพมหานคร หนึ่งในโครงการสำคัญคือ “พัฒนาศักยภาพเส้นเลือดฝอย” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการทำงานของ กทม.ให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยเน้นภารกิจด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคม และงานสังคมสงเคราะห์

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้ กทม.ยังสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอีกด้วย

6. สัดส่วนกำลังคนและการใช้เทคโนโลยี

แม้การวางแผนกำลังคนต้องเป็นไปตามกรอบของ ก.พ. แต่ กทม.เผชิญข้อจำกัดด้านกฎหมายที่กำหนดให้ค่าใช้จ่ายบุคลากรไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำ ซึ่งปัจจุบันอยู่ที่ประมาณร้อยละ 34–35 จึงเร่งนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบจดทะเบียนคนพิการแบบดิจิทัล ลดขั้นตอนและเวลาในการให้บริการ

เพื่อบริหารจัดการข้อจำกัดด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิผล กทม. ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะงานบริการทางสังคม ตัวอย่างสำคัญ ได้แก่ การใช้ระบบดิจิทัลในการจดทะเบียนคนพิการและการออกหนังสือรับรองทางการแพทย์เพื่อยื่นต่อสำนักงานเขต ซึ่งช่วยลดขั้นตอน ลดเวลาการให้บริการ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กทม. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรจากหลายแหล่ง อาทิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เครือข่ายวัง-วัด-บริษัท (Palace–Temple–Company) และโดยเฉพาะวัดต่าง ๆ ที่จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษา กองทุนเหล่านี้ช่วยสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่มากถึง 437 แห่ง ทั้งด้านทุนการศึกษา การจ้างครู และเงินสนับสนุนเพิ่มเติมในกรณีที่งบประมาณของโรงเรียนไม่เพียงพอ

หนึ่งในจุดแข็งของ กทม. คือ การวางแผนโดยใช้ข้อมูล (data-driven planning) ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบจุดแข็ง จุดอ่อน และความเสี่ยง ข้อมูลที่ครอบคลุมช่วยให้เมืองสามารถวิเคราะห์ปัญหาและออกแบบการแก้ไขได้อย่างตรงจุด รวมถึงกระตุ้นนวัตกรรม ส่งเสริมการริเริ่มใหม่ ๆ และใช้ระบบรางวัลเป็นแรงจูงใจเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

8. มหานครพหุวัฒนธรรม

จำนวนชาวต่างชาติใน กทม.เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่มีเอกสารถูกต้องและไม่มีเอกสาร ตามหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็ก กทม. ต้องจัดให้มีการเข้าถึงการศึกษา สาธารณสุข และบริการทางสังคมสำหรับทุกคน ซึ่งสร้างภาระต่อทั้งงบประมาณและกำลังคนของเมือง

9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ให้บริการ

เพื่อสนับสนุนการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ กทม. ได้สำรวจข้อมูลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และอัตราการลาออก สืบเนื่องมาจากนโยบายของผู้ว่าฯ ที่ให้ความสำคัญกับประชากรกลุ่มเปราะบางนำ การสำรวจจึงรวมถึงบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล จิตวิทยา และผู้ให้บริการสวัสดิการสังคม

ข้อมูลดังกล่าวถูกใช้ประกอบการพิจารณาด้านงบประมาณ จำนวนบุคลากร อัตรากำลัง และโครงสร้างการทำงาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร อย่างไรก็ตามยังคงมีปัญหาสำคัญ ได้แก่ การสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์จากการลาออกหรือเกษียณ และความยากลำบากในการจ้างบุคลากรใหม่ที่มีทักษะเพียงพอ กทม. จึงได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้คณะกรรมการท้องถิ่นและการจ้างผู้สูงอายุที่มีทักษะเป็นรายชั่วโมงเพื่อช่วยเสริมกำลังคน

10. ความจำเป็นของฐานข้อมูลกลางของ ก.พ.

ก.พ. ในฐานะหน่วยงานสำคัญด้านการวางแผนกำลังคน ควรเป็นศูนย์กลางฐานข้อมูลบุคลากรระดับชาติ แต่ปัจจุบันระบบข้อมูลของแต่ละกรมยังแยกส่วน ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์กำลังคนภาพรวมของประเทศได้ การกระจายอำนาจสู่ระดับท้องถิ่นยังขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านข้อมูล ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อประเมินความต้องการกำลังคนได้เต็มที่ แนวทางของ กทม. จึงเน้นการกำหนดกำลังคนให้สอดคล้องกับพันธกิจและลักษณะงาน เพื่อระบุช่องว่างกำลังคนที่สำคัญ

11. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

กทม. กำหนดให้นักสังคมสงเคราะห์ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลน โดยผู้ที่ไม่ผ่านการสอบภาค ก ต้องทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์เป็นเวลา 5 ปีก่อนเข้าสู่การสอบพิเศษ ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหานี้ กทม. ได้ปรับตำแหน่งบางส่วนจากนักพัฒนาสังคมเป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ สำหรับสาขาอื่นที่ขาดแคลน เช่น ครูและพยาบาล กทม. ได้ทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางและให้ทุนแก่นักศึกษาท้องถิ่น โดยผู้รับทุนต้องกลับมาปฏิบัติงานในสังกัด กทม. นอกจากนี้ กทม. กำลังพิจารณาการปรับเพิ่มค่าครองชีพเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจ้างและรักษาบุคลากร

12. การกระจายระบบบริการ

ประชาชนใน กทม.ร้อยละ 90 สามารถเข้าถึงบริการทางสังคม ผู้ให้บริการสามารถให้การช่วยเหลือได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยกเว้นบางเขตที่ให้บริการเฉพาะกลุ่ม โดยสำนักพัฒนาสังคมมีบทบาทสำคัญในการกำกับระบบนี้

13. การสนับสนุนกำลังคน

การเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงาน

บุคลากรใหม่ของ กทม. จะเข้าร่วมการปฐมนิเทศเกี่ยวกับกฎหมายและโครงสร้างการบริหารองค์กร แม้ว่าจะไม่เน้นเนื้อหางานเฉพาะด้าน แต่มีการทดลองงาน 6 เดือน โดยมอบหมายพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดความรู้ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาท ปรับตัว แก้ปัญหา ทำงานภาคสนาม และให้บริการประชาชนได้อย่างเหมาะสม

การฝึกงานของนักศึกษาสังคมสงเคราะห์

กทม. เปิดรับนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ฝึกงานในหลายหน่วยงาน โดยสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาโครงการตามความสนใจ ซึ่งสามารถใช้ประเมินผลทางวิชาการและปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันได้

การนิเทศงาน

นักสังคมสงเคราะห์ใหม่ในพื้นที่จะได้รับการกำหนดผู้นิเทศงาน ผู้นำทีมประเมินผล และพี่เลี้ยง โดยคัดเลือกผู้ที่เข้าใจกระบวนการนิเทศงานและลักษณะงานสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้การสนับสนุนเกิดประสิทธิผล

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

นักสังคมสงเคราะห์ใน กทม. สามารถเติบโตสู่ระดับผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม โครงสร้างอัตรากำลังยังเป็นข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ทั้งหมด

การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

สมาคมและชมรมนักสังคมสงเคราะห์ใน กทม. ก่อตั้งขึ้นโดยอิสระ ไม่ได้อยู่ภายใต้โครงสร้างราชการ แม้ว่าจะช่วยส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและสะท้อนความต้องการของบุคลากร แต่ข้อจำกัดด้านระบบราชการทำให้การผลักดันเชิงนโยบายดำเนินได้ล่าช้า

จุดแข็งของแนวทาง กทม.

กทม.มีศักยภาพที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น (Best Practice) โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น วิสัยทัศน์เชิงสังคมที่ชัดเจน และการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ การที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งยังทำให้การบริหารสามารถตอบสนองนโยบายสาธารณะได้รวดเร็ว โดยเฉพาะประเด็นคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

นักสังคมสงเคราะห์ในฐานะผู้ปฏิบัติงานหลักด้านการดูแลกลุ่มเปราะบาง ถือเป็นกำลังคนที่สำคัญ เมืองตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานงานและขยายบทบาทเพื่อให้บริการครอบคลุมพื้นที่ และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

Reference: Office of the Election Commission. (2018). Bangkok Administration Act B.E. 2528. Retrieved from [Royal Gazette website](http://www.ratchakitcha.soc.go.th)

ตัวอย่างที่ 2 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

1. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนกำลังคน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในฐานะหน่วยงานที่มีระบบบริหารราชการแบบรวมศูนย์ มองว่านักสังคมสงเคราะห์เป็นกำลังคนหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจสำคัญขององค์กร ทั้งด้านการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู การให้ความช่วยเหลือ และการติดตามหลังปล่อยตัวเด็กและเยาวชน แนวทางดังกล่าวกำหนดกรอบการดำเนินงานและพัฒนากำลังคนอย่างชัดเจน

กรมฯ มีเป้าหมายในการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีระดับนานาชาติ โดยอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบ “การแก้ไขและฟื้นฟูแบบเข้มข้นและต่อเนื่อง” รวมถึงการติดตามผลหลังปล่อยตัว เพื่อลดอัตราการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลและงานสังคมสงเคราะห์จึงมีแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนากำลังคนผ่านการฝึกอบรมเข้มข้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการทำวิจัยนำร่องในพื้นที่จริง ซึ่งนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผนกำลังคนในระยะยาว

2. ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคนสำหรับงานสวัสดิการสังคม

การวางแผนกำลังคนสำหรับงาน Individual Routing Counselor (IRC) ของกรมพินิจฯ ใช้วิธีวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ตามสูตร FTE ของ ก.พ. เพื่อใช้ประกอบการเสนอขอกำลังคน โดยผลการคำนวณชี้ว่าแต่ละหน่วยควรมีนักสังคมสงเคราะห์ประมาณ 2 คน และในกรณีที่ศูนย์ฝึกอบรมมีเด็กและเยาวชนเกิน 300 คน อาจจำเป็นต้องมีนักสังคมสงเคราะห์ 3–4 คน

ก่อนมีการนำบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในระบบ IRC มาคำนวณ ภาระงานมาตรฐานอยู่ที่ “นักสังคมสงเคราะห์ 1 คนต่อเด็กและเยาวชน 20 คน” ต่อมา การวิจัยประกอบการปฏิบัติงานจริงและการศึกษาดูงานที่ประเทศเนเธอร์แลนด์แนะนำให้ใช้สัดส่วน 1:15–20 เมื่อทดลองใช้ในพื้นที่จริง พบว่าสัดส่วนที่เหมาะสมที่สุดคือ นักสังคมสงเคราะห์ 1 คนต่อเด็ก 16 คน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ภาระงานตาม FTE พบว่ามีความสอดคล้อง เนื่องจากนักสังคมสงเคราะห์มีหน้าที่และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน สัดส่วนดังกล่าวจึงสะท้อนความเหมาะสมเชิงภาระงานและความต้องการที่แท้จริง

3. เงื่อนไขการจ้างงาน

ระบบการจ้างงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีจุดแข็งสำคัญ คือการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องก่อนการบรรจุเข้าทำงาน ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมเบื้องต้นเป็นเวลานาน ส่งผลให้ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับช่วงเวลาจริงของโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการมุ่งเน้นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในฐานะภารกิจหลักของกรม นอกจากนี้การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนยังช่วยสนับสนุนการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมความสำเร็จ คือการมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สองบทบาท ทั้งในฐานะนักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการเป็นคณะทำงานวิจัยของโครงการ IRC การมีส่วนร่วมของบุคลากรกลุ่มนี้ในทุกขั้นตอนของโครงการช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งต่อความต้องการในการดำเนินงาน และช่วยผลักดันการพัฒนาความรู้และการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิผล

โครงการ IRC ซึ่งดำเนินการเป็นระยะเวลา 2–3 ปี (ตั้งแต่ปี 2557 ถึง 2559) ก่อให้เกิดข้อมูลที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง โดยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้การดูแลแบบไร้รอยต่อแก่เด็กและเยาวชน โดยมีนักสังคมสงเคราะห์ 1 คนรับผิดชอบเด็กและเยาวชนจำนวน 16 คน ข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวได้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการขออัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งข้าราชการเพิ่มเติม

4. การแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากร

เนื่องจากมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มุ่งจำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ส่งผลให้ไม่สามารถขอจัดตั้งตำแหน่งข้าราชการเพิ่มเติมภายใต้กรอบอัตรากำลังมาตรฐานได้ อีกทั้งภารกิจของกรมยังมิได้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ ก.พ. สำหรับการจัดสรรตำแหน่งใหม่อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องใช้แนวทางอื่นในการดำเนินการ

ในการยื่นขออัตรากำลัง กรมได้จัดทำเหตุผลเชิงภารกิจ โดยเน้นภารกิจหลักด้านงานสังคมสงเคราะห์ รวมถึงหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์อย่างละเอียด การนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและสมบูรณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การได้รับการอนุมัติอัตรากำลังเพิ่มเติม

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารระดับสูงของกรม และหน่วยปฏิบัติการ โดยร่วมกันทำความเข้าใจลักษณะงานและร่วมผลักดันการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับยังไม่สามารถบรรลุตามสัดส่วนที่เหมาะสมของโครงการนำร่อง คือ นักสังคมสงเคราะห์ 1 คนต่อเด็กและเยาวชน 16 คน แต่กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำสถิติจำนวนเด็กและเยาวชนมาใช้เป็นหลักในการกระจายอัตรานักสังคมสงเคราะห์เพิ่มเติมให้แก่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่ดำเนินงานตามรูปแบบ IRC รวมทั้งสนับสนุนการขยายศูนย์ IRC แห่งใหม่ การบริหารจัดสรรกำลังคนเชิงกลยุทธ์เช่นนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการ IRC

5. งบประมาณและการสนับสนุนโครงการ

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อดำเนินการศึกษาดูงานในต่างประเทศและโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่นำร่อง ณ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนจังหวัดระยอง เนื่องจากลักษณะของโครงการมีความเข้มข้นและต้องการการดำเนินงานเชิงลึก จึงจำเป็นต้องใช้วงเงินงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาความรู้ การปฏิบัติงานภาคสนาม และการกำกับติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการสามปี นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำแผนและงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานของ IRC โดยเฉพาะ

6. ความสำเร็จของโครงการ IRC

โครงการ IRC ประสบผลสำเร็จอย่างสูง โดยเน้นวิธีการทำงานที่ยึดกระบวนการทางสังคมสงเคราะห์เป็นหลัก ผลการประเมินติดตามพบว่าเด็กและเยาวชนที่ได้รับการดูแลภายใต้ระบบ IRC มีอัตราการกระทำผิดซ้ำต่ำกว่าร้อยละหนึ่ง ทั้งนี้นักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในโครงการสามารถดำเนินงานนอกเหนือจากระบบราชการปกติได้เกือบทั้งหมด ในระยะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักสังคมสงเคราะห์สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระจากโครงสร้างเดิม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไขปกติของระบบราชการ

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของแนวทางดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์อย่างเป็นทางการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถนำเสนอโครงการต่อ ก.พ. จนได้รับอนุมัติให้จัดจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่ม และประเมินจำนวนตำแหน่งที่จำเป็นได้อย่างเป็นอิสระ

แม้จะประสบกับข้อจำกัด เช่น การไม่สามารถขอเปิดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มเติมได้ แต่กรมฯ ยังสามารถบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นความสำเร็จที่สำคัญ บทเรียนที่ได้รับประกอบด้วยยุทธศาสตร์และประสบการณ์ที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนากำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

7. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้โครงการประสบความสำเร็จ คือ การได้รับการสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากผู้บริหาร โดยอธิบดีในขณะนั้น ซึ่งต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของโครงการดังกล่าว และได้มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อมูลและหารือผลการดำเนินงาน ซึ่งมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการขยายผลไปสู่องค์กรอื่น ๆ ผลลัพธ์ของกระบวนการดังกล่าวทำให้จำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นประมาณ 60 คน

8. การกระจายระบบบริการ

ปัจจุบันจำนวนเจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในระบบ IRC เพิ่มขึ้นจากเดิม 60 คนเป็น 95 คน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนทุกแห่งภายใต้สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีนักสังคมสงเคราะห์รวมประมาณ 244 คน โดยร้อยละ 40 ปฏิบัติงานด้าน IRC โดยเฉพาะ

อย่างไรก็ตามสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีเด็กและเยาวชนจำนวนมากขึ้นเข้าสู่กระบวนการรับตัวในระยะเริ่มแรก อันเป็นผลมาจากศาลมีการใช้มาตรา 132 วรรคสองมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความจำเป็นในการจัดสรรนักสังคมสงเคราะห์ใหม่เพื่อสนับสนุนกระบวนการรับตัวในระยะต้น ซึ่งทำให้จำนวนบุคลากรที่ประจำอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมลดลง

ปัจจุบัน นักสังคมสงเคราะห์ในระบบ IRC แต่ละคนรับผิดชอบดูแลเด็กจำนวน 16 คน โดยภาระงานดังกล่าวครอบคลุมระยะเวลาทั้งหมดตั้งแต่เด็กเข้าสู่การดูแล ไปจนถึงหนึ่งปีหลังจากปล่อยตัว กล่าวคือ เด็กจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนักสังคมสงเคราะห์ IRC เป็นระยะเวลานาน เช่น หากเด็กอยู่ในศูนย์ฝึกฯ เป็นเวลา 2 ปี โดย IRC จะดูแลและติดตามการคืนสู่สังคมรวมระยะเวลา 3 ปี

9. ปัญหาและอุปสรรค

ในระยะเริ่มแรก ได้เกิดความขัดแย้งระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับภาระงานของระบบ IRC โดยนักสังคมสงเคราะห์ทั่วไปมีความกังวลว่านักสังคมสงเคราะห์ในระบบ IRC มีภาระงานดูแลเด็กเพียง 16 คน และได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม ประเด็นดังกล่าวได้รับการแก้ไขแล้วผ่านการฝึกอบรมอย่างครอบคลุม ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันและหลอมรวมบุคลากรให้ทำงานเป็นทีมเดียวกัน

ความท้าทายที่ยังคงดำเนินอยู่คืออัตราการลาออกของนักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นข้าราชการ หลังจากผ่านการฝึกอบรมเป็นนักสังคมสงเคราะห์ IRC แล้ว บุคลากรจำนวนหนึ่งย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานราชการอื่น ส่งผลให้สูญเสียงบประมาณการฝึกอบรมและทรัพยากรบุคคล อีกทั้งจำนวนนักสังคมสงเคราะห์ยังไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

10. จุดแข็ง

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีฐานกฎหมายและระเบียบที่รองรับการดำเนินงาน ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวและการติดตามหลังปล่อยตัว ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของงานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ไว้อย่างชัดเจน ช่วยตอกย้ำสถานะทางกฎหมายของวิชาชีพดังกล่าว นอกจากนี้ กรมฯ ยังดำเนินความร่วมมืออย่างกว้างขวางกับชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับงานด้านการป้องกันเป็นพิเศษ ซึ่งส่งผลให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

11. ความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งระดับซี 8 (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ) ของกรมราชทัณฑ์ พบว่าในระยะแรกกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีจำนวนตำแหน่งกำหนดไว้เพียง 4 ตำแหน่ง ขณะที่กรมราชทัณฑ์มีเพียง 1 ตำแหน่ง ต่อมาจำนวนตำแหน่งของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ขยายเพิ่มเป็น 10 ตำแหน่ง สะท้อนถึงพัฒนาการที่ก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนยังเปิดรับบุคลากรแบบวุฒิปิดคือกำหนดให้ต้องมีวุฒิสังคมสงเคราะห์ (closed qualification) ขณะที่กรมราชทัณฑ์เปิดรับคุณวุฒิในลักษณะที่กว้างกว่า (open qualification)

ภาคผนวก L: จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ลักษณะขององค์กร	จำนวนองค์กรที่ตอบแบบสำรวจ	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน				ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
			ระดับท้องถิ่น	ระดับจังหวัด	ระดับชาติ	รวมทั้งหมด		
ผู้สูงอายุ	• ชมรมผู้สูงอายุ • โรงเรียนผู้สูงอายุ • ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและฟื้นฟูผู้สูงอายุ • สมาคมอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ	31	1,891	56	1	1,948	• อาสาสมัคร • ประธานชมรม/คณะกรรมการชมรม • เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	จำนวนอาสาสมัครที่รายงาน ได้มาจาก 5 องค์กร
คนพิการ	• สมาคมผู้ปกครองคนพิการ • ชมรมคนพิการ	3	13	1	-	14	• ประธานชมรม/คณะกรรมการชมรม	จำนวนอาสาสมัครที่รายงาน ได้มาจาก 2 องค์กร
ผู้ป่วยจิตเวช	ชมรม/สโมสร	2	ไม่มีข้อมูล				• ไม่มีข้อมูล	
เด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว	• กลุ่มเยาวอาสา • องค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชน • สภาเด็กและเยาวชน • ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน • ชมรมสตรี	11	40	15	-	55	• เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน • ประธานกลุ่มเยาวชน • ประธานสภาเด็กและเยาวชน	จำนวนอาสาสมัครที่รายงาน ได้มาจาก 4 องค์กร
แรงงาน	ชมรมอาสาสมัครแรงงาน	3	208	-	-	208	• อาสาสมัครแรงงาน • ประธานอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนอาสาสมัครที่รายงาน ได้มาจาก 2 องค์กร
ผู้ถูกคุมความประพฤติ	ชมรมอาสาสมัครคุมประพฤติ	5	171	-	-	171	• อาสาสมัครคุมประพฤติ	จำนวนอาสาสมัครที่รายงาน ได้มาจาก 1 องค์กร

กลุ่มเป้าหมาย	ลักษณะขององค์กร	จำนวนองค์กรที่ตอบแบบสำรวจ	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน				ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
			ระดับท้องถิ่น	ระดับจังหวัด	ระดับชาติ	รวมทั้งหมด		
หลายประเภท (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ ผู้มีความต้องการพิเศษ/ คนไร้บ้าน/ ผู้ป่วยยากจน/ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี)	• สมาคม • ศูนย์พัฒนาและฟื้นฟู • มูลนิธิ/องค์กร	8	6	6		12	• ประธานสมาคม • ผู้อำนวยการ • เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน • ประธานคณะกรรมการ	จำนวนอาสาสมัคร ที่รายงาน ได้มาจาก 2 องค์กร
ผู้ประสบภัยและ การให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	• กลุ่มอาสาสมัคร • ศูนย์อาสาสมัคร	2		120		120	• อาสาสมัคร	จำนวนอาสาสมัคร ที่รายงาน ได้มาจาก 2 องค์กร
เทศบาล/ด้าน การเกษตร	• เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน • ชมรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ • ศูนย์ประสานงาน • องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล	15	197	23		220	• เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน • ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน • อาสาสมัคร • ประธานชมรม	• ข้อมูลเชิงตัวเลขเกี่ยวกับ จำนวนอาสาสมัคร ได้มาจาก 8 องค์กร • มี 4 องค์กรที่ระบุว่า มีอาสาสมัครปฏิบัติงาน ในองค์กร แต่ไม่ได้ระบุ จำนวนอาสาสมัคร

รายการอ้างอิง

Alfonso Lara Montero, Dorothea Baltruks, Shereen Hussein. *Investing in the social services workforce.* 2017. https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/Investing_in_the_social_service_workforce_WEB.pdf.

Amornsiriphonga, Somsak. "A Pluralistic Social Welfare Model for Local Government Organizations: LessonsLearned from Elderly Welfare in Nakhon Pathom Province." *International (Humanities, Social Sciences and Arts): Volume 10 Number 5 July - December 2017.* 2017. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/109806/86601/282067.

ASEAN. *ASEAN Community Vision 2025.* November 2015. https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2015/November/aec-page/ASEAN-Community-Vision-2025.pdf.

ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025. March 2016. https://asean.org/wp-content/uploads/2021/08/8.-March-2016-ASCC-Blueprint-2025.pdf.

Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work Towards Cohesive and Responsive ASEAN Community. November 2020. https://asean.org/wp-content/uploads/2023/12/Ha-Noi-Declaration-on-Strengthening-Social-Work-Final-E-pub.pdf.

Regional Guidance on the Development and Use of Social Service Workforce to Population Ratios in ASEAN. November 2023a. https://asean.org/wp-content/uploads/2024/06/Development-and-Use-of-Social-Service-Workforce-to-Population-Ratios-in-ASEAN_FINAL.pdf.

Regional Guidance on the Development and Use of Social Service Workforce to Population Ratios in ASEAN. November 2023. https://asean.org/book/regional-guidance-on-the-development-and-use-of-social-service-workforce-to-population-ratios-in-asean/.

ASEAN Social Work Consortium. "ASEAN Social Work Code of Ethics." *ASEAN Training Centre for Social Work and Social Welfare (ATCSW).* 6 August 2015. https://atcsw-thailand.m-society.go.th/en/asean-social-work-code-of-ethnics/.

ASEAN. *The Road Map to Implement the Ha Noi Declaration on Strengthening Social Work toward a Cohesive and Responsive ASEAN Community.* December 2023. https://asean.org/wp-content/uploads/2023/12/Ha-Noi-Declaration-on-Strengthening-Social-Work-Final-E-pub.pdf.

DLA. *DLA Organizational Structure.* 16 June 2025. https://www.dla.go.th/en/s2.jsp.

DSDW. *Number of SDHS Volunteers.* https://csv.dsdw.go.th/Summary, Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security as of 29 November 2024, 2025a.

"Regional Distribution of MSDHS Volunteers." *DSDW.* Oct 2025. https://csv.dsdw.go.th/Summary (accessed Oct 2025).

GSSWA & UNICEF. *Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protection.* New York: UNICEF, 2019.

GSSWA and UNICEF EAPRO. *The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review.* 2019. https://www.unicef.org/eap/media/4561/file/workforce.pdf.

GSSWA. "Guidance Manual on Strengthening Supervision for the Social Service Workforce." *GSSWA.* 2020. https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/2020-10/Guidance_Manual_Strengthening_Supervision_Social_Service_Workforce.pdf.

Mapping Toolkit for the Social Service Workforce. . 2019. https://www.socialserviceworkforce.org/wp-content/uploads/2024/03/Social_Service_Workforce_Mapping_Toolkit.pdf.

IFSW $ IASSW. "Global Standards for Social Work Education and Training." *IFSW Website.* 01 Aug 2020. https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/.

IFSW. *Global Definition of Social Work.* July 2014. https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/.

MSDHS. "Announcement on Support for Expenses in Carrying Out the Duties and Responsibilities of Social Development Volunteers under the Ministry of Social Development and Human Security." *Announcement.* Bangkok, 2023.

"Manual for the New Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) E-Learning Course." *MSDHS.* 2020. https://drive.google.com/file/d/1CatSvFGjC7brqmo8BFWz4C4yIneCJlVv/view (accessed 2025).

National Statistical Office. "Statistical Yearbook Thailand 2024." *NSO.* 2024. https://www.nso.go.th/public/e-book/Statistical-Yearbook/SYB-2024/ (accessed April 25, 2025).

NESDC. *THE THIRTEENTH NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT PLAN (2023-2027) .* 2023. https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230615134223.pdf.

OCSC. "Civil Service Act, B.E. 2551 (2008)." *Office of Civil Service Commission.* 2008. https://mspc.ocsc.go.th/sites/default/files/2017-06/civil-service-act-b.e.2551-thai-english-version.pdf.

"Position standards - Community Development." *OCSE Website.* 12 June 2009a. https://knowledge.ocsc.go.th/th/standard-position/officer/38015/.

"Position Standards - Social Development." *OCSC Website.* 12 June 2009b. https://knowledge.ocsc.go.th/th/standard-position/officer/38008/.

"Position Standards - Social Work - Standards 3-8-026-1." *OCSC Website.* 01 July 2011b. https://knowledge.ocsc.go.th/documents/942/3-8-026-1.pdf.

"Position Standards - Social Work." *OCSC.* 01 July 2011a. https://knowledge.ocsc.go.th/documents/941/3-8-026-0.pdf.

Office of the National Commission on Social Welfare Promotion. "Ministry of Social Development and Human Security." 2025.

Pienkhuntod, A. and Mooldamart, S. “A Policy Paper on the Roles of the Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) and Asymmetric Relationships with the Government in Social Protection Governance in Northeastern Thailand.” *Konrad-Adenauer-Stiftung*. 29 Oct 2023. https://www.kas.de/documents/274654/10638678/A+Policy+Paper+Social+Protection+as+of+29+Oct+2023+FINAL.pdf/032e564a-7b60-150b-2208-64ee49076638 (accessed April 25, 2025).

RTG. *Social Welfare Promotion Act B.E. 2546 (2003).* 24 Sept 2003. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.m-society.go.th%2Fewtadmin%2Fewt%2Fmso_web%2Farticle_attach%2F1364%2F2082.doc&wdOrigin=BROWSELINK.

Social Work Profession Act B.E. 2556 (2013). 13 January 2013. https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/article_attach/855/1484.pdf.

Social Work Professional Council. “Handbook Code of Ethics for Social Work Professionals.” *SWPC*. 2017. https://anyflip.com/ylmax/cxmx/basic.

Member Statistics - Social Work Professional Council of Thailand. November 2024. https://swpc.or.th/statistic.php.

“Regulation of the Social Work Professional Council Regarding the Code of Ethics for the Social Work Profession B.E. 2562 (2019).” *SWPC Website.* 2019. https://swpc.or.th/regulation_detail.php?id=6736.

Sriram, N., & Dhirathiti, N.S. “Decentralization Discourse in Public Policy of Thailand. .” *Asian Crime and Society Review*, 2019: 99–117.

Thai Redcross Society. “History of Thai Redcross Society .” *Thai Redcross Society website.* 6 May 2025. Thai Redcross Society https://redcross.or.th/aboutus/history/.

Thammasat Univerity. *Faculity of Social Administrtaion.* 25 May 2025. https://socadmin.tu.ac.th/en/history.

UNICEF & Thammasat University. *Situation Analysis on Social Work System in Thailand.* Bangkok, Thailand: Unpublished., 2017.

UNICEF Malaysia. *Social Work Professionalization: Comparison of Laws in Selected ASEAN Countries.* . March 2025. https://www.unicef.org/malaysia/media/5516/file/Social%20Work%20Professionalization-full.pdf.pdf.

UNICEF and MASW urge swift action to professionalize Social Work in Malaysia. 03 October 2024. https://www.unicef.org/malaysia/press-releases/unicef-and-masw-urge-swift-action-professionalize-social-work-malaysia#:~:text=Malaysia’s%20social%20worker%2Dto%2Dpopulation,Australia%20(1%3A1%2C040).

Vichit-Vadakan, Dr. Juree. *Volunteerism in Thailand. In Volunteerism in Asia (pp. 181–214).* The Center for Philanthropy and Civil Society, National Institute of Development Administration (NIDA), 2009.

World Health Organization. . *Village health volunteers (VHVs): The unsung heroes of Thailand’s health system.* Bangkok: WHO Thailand Country Office, 2021.

unicef
for every child

ข้อมูลติดต่อ

องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย
19 ถนนพระอาทิตย์
เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
10200

โทรศัพท์: +66 2 356 9499
โทรสาร: +66 2 281 6032
อีเมล: thailandao@unicef.org