

ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

Factors Affecting Operating Roles of Licensed Social Workers according to Social Work Professions Act B.E. 2556 (2013)

¹ศศิพิมล แก่นเมือง (Sasipimol Kaenmuang)

²ระพีพรรณ คำหอม (Rapeepan Kumhom)

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(Faculty of Social Administration, Thammasat University)

Email: nnampsasi@gmail.com

Received January 30, 2020; Revised July 29, 2020; Accepted August 20, 2020

Abstract

The purposes of this study were to study operating roles and factors affecting operating roles of licensed social workers. The study was a quantitative research. The samples were 204 licensed social workers of the Ministry of Social Development and Human Security. It was found that operation in term of preventive roles was at the highest level while operation in term of development roles was at the lowest level. The personal factors resulting in different operating roles covered marital status, age, educational level and office. The overall factors of licensed social workers, i.e. social work knowledge, operating attitudes and work skills were at a high level, and resulted in the indifferent operating role. The overall external factors were at a low level, except for Social Work Professions Act B.E. 2556 (2013) and management policies which were at a high level, and resulted in the indifferent operating role. Considering each aspect, the external factors resulted in different rehabilitative and development roles.

Keywords: Operating Role; Licensed Social Workers; Social Work Professions Act B.E. 2556 (2013)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อการบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต เป็นการศึกษาวิจัยเชิงในเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้คือ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการป้องกันมากที่สุด แต่มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาน้อยที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันในบทบาทการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมของปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ได้แก่ ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และไม่มี ความแตกต่างกันในบทบาทการปฏิบัติงาน ขณะที่ภาพรวมปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นในด้านพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 และด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับสูง และไม่มี ความแตกต่างกันในบทบาทการปฏิบัติงาน แต่หากพิจารณารายด้านจะพบว่า ปัจจัยภายนอก มีความแตกต่างกันในบทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา

คำสำคัญ: บทบาทการปฏิบัติงาน; ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต; พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

บทนำ

วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ถือได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีความเกี่ยวข้องและมีความใกล้ชิดกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นวิชาชีพที่มีภารกิจในการป้องกัน การแก้ไข การบำบัด การฟื้นฟู และการพัฒนามนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ภายใต้ปรัชญาของงานสังคมสงเคราะห์ คือ “การช่วยเหลือเพื่อให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้” (Help them to help themselves) แต่ในอดีตที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายหรือองค์การทางวิชาชีพเฉพาะที่เข้ามาควบคุมการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์อย่างจริงจัง ซึ่งการที่แต่ละวิชาชีพมีการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต คือ การที่วิชาชีพนั้นๆได้รับมอบอำนาจจากรัฐในการดูแลตนเอง อย่างไรก็ตามนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพในประเทศไทยเองก็ได้มีความพยายามในการผลักดันให้เกิดกฎหมายเฉพาะสำหรับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ อยู่อย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2556 ความพยายามก็เป็นผลสำเร็จ เมื่อมีการตรา “พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556” ขึ้น และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2556 เป็นต้นมา

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ถือเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญกับวงการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าวิชาชีพอื่นๆ อีกทั้งพระราชบัญญัตินี้ยังได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ขึ้น เพื่อเป็นองค์กรหลักในการทำหน้าที่เสมือนกลไกในการกำกับควบคุมการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ทั้งในเรื่องของการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้มีการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งประชาชนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่มีมาตรฐาน รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพองค์กร ทั้งในเชิงโครงสร้างภาระงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานและผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะคิด และจรรยาบรรณ รวมถึงเกิดความร่วมมือกันในการทำงานของสายวิชาการ และสายปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นการนำมาตรฐานวิชาชีพเข้าสู่ระดับสากล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนบทเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศ มีเพียงประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศไทยเท่านั้น ที่มีการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ถึงขั้นที่มีใบประกอบวิชาชีพแล้ว ดังนั้น ไทยจึงเป็นหนึ่งในสองประเทศที่แวดวงสังคมสงเคราะห์ในกลุ่มประเทศอาเซียนอื่น ๆ ให้ความสนใจ ซึ่งจะมีผลทำให้ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนเกิดการผลักดันความก้าวหน้าของกฎหมายวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ให้เกิดขึ้นในหลาย ๆ ประเทศต่อไป (Kittipat Nonthapatamadul, 2013)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 นั้น ได้กำหนดให้วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ตามมาตรา 28(1), (2), (3) และ (4) เป็น “วิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” ซึ่งจำเป็นต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็น “ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” จากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในปัจจุบัน ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับกฎหมายหลายฉบับในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความคุ้มครองกลุ่มเป้าหมาย และการปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นบทบาทที่นักสังคมสงเคราะห์ทุกคนต้องพึงตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพต่อตัวของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เอง รวมถึงต่อผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานด้วย

จากสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า ตั้งแต่มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 นักสังคมสงเคราะห์องค์กรด้านสวัสดิการสังคมต่างตื่นตัว เพื่อการเข้าสู่ผู้ประกอบวิชาชีพตามกฎหมายดังกล่าว เนื่องจากเป็นประเด็นใหม่ที่เข้ามามีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบทบาทการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ ในบริบทของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นองค์กรหลักที่มีภารกิจหลักในการดำเนินงานด้านสังคมของประเทศ ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานตามบทบาทภารกิจของกระทรวงให้เป็นไปตามเป้าหมาย จากข้อมูลของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Professions Council, 2016) โดยสถิติพบว่า จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน จากจำนวนดังกล่าว เป็นนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 695 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.94) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวนมากที่สุด คือ 325 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.76) รองลงมาคือ กรมกิจการเด็กและเยาวชน จำนวน 223 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.09) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 92 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.24) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.60 ของทั้งหมด) กรมกิจการผู้สูงอายุ จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.45) และส่วนราชการที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.86)

การที่นักสังคมสงเคราะห์จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้ศึกษามีความเชื่อว่า ย่อมมีปัจจัยหลายประการที่มาเป็นตัวกระตุ้นให้นักสังคมสงเคราะห์เกิดแรงหรือพลังซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามามีอิทธิพลแล้วแต่มีผลทั้งทางเชิงบวกในการกระตุ้นหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ และผลในเชิงลบที่ส่งผลให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ถ้าหากเราสามารถทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ย่อมส่งผลให้สามารถพัฒนางานด้านสังคมสงเคราะห์ในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติงานได้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยศึกษากับผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต รวมถึงองค์ความรู้ด้านการสวัสดิการสังคมต่างๆ ที่จะเข้าใจถึงบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ตามกฎหมาย และประโยชน์ในการส่งเสริมให้นักสังคมสงเคราะห์เข้าสู่กระบวนการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาทฤษฎีบทบาทการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต และแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต
2. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษา นักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเลือกเฉพาะบุคลากรที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต จำนวน 254 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาดังแต่ เมษายน 2559 - ธันวาคม 2562

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีบทบาท

ในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ อาทิ Jirapom Tamchu (2007) ได้มีการสรุปไว้ว่า บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ สิทธิ มีความผูกพันกับสถานภาพของบุคคลและสถานะทางสังคม โดยสังคมจะเป็นผู้กำหนดหรือคาดหวังบทบาทในแต่ละสถานภาพหรือตำแหน่ง เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่นเดียวกับ Sangkom Kunkanakornsakul (2009) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท คือหน้าที่ หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหวังของบุคคลในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ดังนั้นบทบาทจึงเป็นแบบแผนความประพฤติของบุคคลในสถานะที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน และ Suwimon Toemphon (2009) ได้มีการกล่าวถึงบทบาทในความหมายของความคาดหวังไว้เช่นเดียวกัน โดยมองว่าบทบาทเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร โดยบทบาทนั้นเป็นการกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพที่ได้รับ จากการให้ความหมาย

บทบาทของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปได้ว่า บทบาทเป็นหน้าที่ที่พึงกระทำตามสถานภาพหรือตำแหน่งที่บุคคลได้รับมอบหมาย ซึ่งการแสดงบทบาทต่าง ๆ จะถูกกำหนดและคาดหวังจากสังคมว่าบุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติของสถานภาพหรือตำแหน่งนั้น ๆ เช่นเดียวกับผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รับอนุญาต ซึ่งเป็นสถานภาพหรือตำแหน่งหนึ่งในสังคม โดยสังคมมีความคาดหวังและกำหนดให้มีบทบาทในการทำงานด้านสังคมต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันปัญหา การแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบปัญหา และการพัฒนามนุษย์ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองพึงปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

จากการศึกษาบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์จากนักวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่แล้วบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้มีการศึกษาไว้มีความคล้ายคลึงกัน เมื่อลองพิจารณาบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้ศึกษาไว้ทั้งหมดในช่วงต้น ผู้ศึกษาขอจำแนกบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ออกเป็น 5 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ เป็นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการทำหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ ได้แก่ บทบาทผู้เข้าถึงปัญหา บทบาทการเป็นตัวกลาง บทบาทการเป็นผู้สื่อสาร บทบาทผู้พิทักษ์สิทธิ บทบาทเป็นที่ปรึกษา บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้ไกล่เกลี่ย และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง
2. ด้านการป้องกัน เป็นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการทำหน้าที่เชิงรุกในการดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ได้แก่ บทบาทผู้ให้ความรู้ บทบาทผู้วางแผนชุมชน บทบาทผู้จัดการข้อมูล บทบาทของการเป็นนักกิจกรรม บทบาทผู้ริเริ่ม และบทบาทผู้อำนวยความสะดวกของกลุ่ม และบทบาทผู้สื่อสารสาธารณะ
3. ด้านการแก้ไข เป็นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ใช้บริการ ได้แก่ บทบาทผู้ประเมินผล บทบาทผู้เคลื่อนไหว บทบาทผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
4. ด้านการฟื้นฟู เป็นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการดำเนินงานด้านการดูแลผู้ให้บริการ รวมถึงการกระตุ้นและเสริมพลังอำนาจให้ผู้ให้บริการได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้แก่ บทบาทผู้ให้การดูแล บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้เสริมพลัง
5. ด้านการพัฒนา เป็นบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับนโยบาย หรือการวางแผนเพื่อพัฒนางานด้านสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร บทบาทนักวิจัย และบทบาทผู้ร่างกฎหมาย

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์

พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ได้มีการกล่าวถึงการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ไว้ในหมวด 5 มาตรา 28 โดยการศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามมาตรา 28 (1) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับต่างๆ อย่างน้อย 8 ฉบับ ดังต่อไปนี้ 1. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2544 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 3. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 5. พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 6. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ตาม พ.ร.บ.การจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 7. พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 8. พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชน พ.ศ. 2533

แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

การปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์นั้น Sheafor and Morales (Cited in Surangrat Vasinarom, 1999) ได้กล่าวไว้ว่า “งานสังคมสงเคราะห์ที่มีความเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์” กล่าวคือ ความเป็นศาสตร์สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และการดำเนินการป้องกันอย่างมีแบบแผน ในส่วนของความเป็นศิลป์นั้น เนื่องจากนักสังคมสงเคราะห์ต้องใช้ทักษะองค์ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงประสบการณ์ความชำนาญต่าง ๆ เกี่ยวกับมนุษย์และสังคมในการปฏิบัติงาน (Office of the National Social Welfare Promotion Commission, 2009) ดังนั้น ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องมีทั้ง องค์ความรู้ที่จำเป็น (Knowledge) ทศนคติ (Attitude) และทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หรือ KAS ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Korakot Chunthong, 2008)

ผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมกับมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่น รวมถึงชุมชน หรือกลุ่มต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Professions Council, 2016) ได้นิยามศัพท์คำว่า “จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” ไว้ว่าหมายถึง หลักแห่งความประพฤติที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และสถานะของวิชาชีพ และได้กำหนดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ไว้ 6 ประเภท ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ (บุคคล กลุ่ม ชุมชน) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่น จรรยาบรรณต่อองค์กรที่สังกัด และจรรยาบรรณต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการศึกษาเรื่องความต้องการการสนับสนุนของนักสังคมสงเคราะห์เพื่อการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์ ปี พ.ศ. 2551 ของ Kesinee Mantasereewong (2008) พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ให้ความสำคัญในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ต้องการการสนับสนุนในเรื่องของการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคที่ใช้การปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อการพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความรู้ กล่าวคือมีความต้องการสนับสนุนในเรื่องของการจัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงให้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ อีกทั้งยังมีความต้องการในเรื่องของการที่ผู้บริหารให้โอกาสนักสังคมสงเคราะห์มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการเชิงนโยบาย นอกจากนี้จากผลการศึกษาเรื่องความรู้ ทศนคติ และแนวทางการพัฒนาหลักจรรยาบรรณวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ของ Wachirakaeth Sukantang (2014) โดยได้มีการพูดถึงประเด็นในเรื่องของการประกาศใช้ พ.ร.บ. วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ไว้ว่าทำให้การเรียนการสอนในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เกิดการตื่นตัวอย่างมาก เนื่องจากวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ เพราะการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์นั้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจก ชุมชน สังคม เพราะสังคมสงเคราะห์ได้ชื่อว่าเป็น Change agent ซึ่งหมายถึงนักสังคมสงเคราะห์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวตนของผู้ใช้บริการ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการเป็นการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน อันเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้ การรับรู้ ทศนคติ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้บริการไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการ

พึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไปได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร** (Document study) โดยค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ วิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รวมถึงงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างกรอบแนวคิด เครื่องมือ และใช้อ้างอิงประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์

2) **ศึกษาภาคสนาม** (Field study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในที่นี้ คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (ข้อมูลจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เดือนกุมภาพันธ์ 2560) จำนวนทั้งสิ้น 695 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบให้อโอกาสเท่ากัน คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน โดยใช้การเลือกจากกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นบุคลากรที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สป.พม.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พส.) กรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) กรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

(2) เป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางหรือในส่วนภูมิภาคของของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

(3) เป็นผู้ที่ยินยอมและเต็มใจในการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

- (1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ รายงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- (2) ทำหนังสือขออนุญาตปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ, อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และ อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของส่วนราชการดังกล่าว
- (3) ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 254 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดคืนจากกลุ่มตัวอย่าง
- (4) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
- (5) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปรระหว่างข้อมูลทั่วไป ปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (ปัจจัยภายใน) และปัจจัยองค์กร (ปัจจัยภายนอก) กับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท โดยอาศัยค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ค่า t (t -test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ค่า F (F -test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รวมถึงการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว : One-Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7) การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ศึกษาจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การนำเสนอในเชิงปริมาณ ประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนการอธิบายผลการศึกษาโดยเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประเภทของการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต พบว่า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 204)	ร้อยละ
---------------------------------	-----------------	--------

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 204)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 30 ปี	75	36.76
31 - 40 ปี	79	38.73
41 - 50 ปี	41	20.10
51 - 60 ปี	9	4.41
MAX = 59 ปี, MIN = 24 ปี, $\bar{X}$ = 35.3 ปี		
สถานภาพ		
โสด	134	65.69
สมรส	66	32.35
หย่าร้าง	3	1.47
แยกกันอยู่	1	0.49
หม้าย	0	0.00
วุฒิการศึกษา		
วุฒิด้านศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์	181	88.73
วุฒิด้านศึกษาด้านอื่น ๆ	23	11.27
ตำแหน่งงาน		
นักสังคมสงเคราะห์	158	77.45
นักสังคมสงเคราะห์	60	29.41
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	49	24.02
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	44	21.57
นักสังคมสงเคราะห์ ชำนาญการพิเศษ	5	2.45
นักพัฒนาสังคม	41	20.09
นักพัฒนาสังคม	9	4.41
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ	9	4.41
นักพัฒนาสังคมชำนาญการ	7	3.43
นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ	16	7.84
อื่น ๆ	5	2.45
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์		
ไม่เกิน 5 ปี	60	29.41
ระหว่าง 5 - 10 ปี	73	35.78
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	71	34.80
MAX = 32 ปี, MIN = 0.8 ปี, $\bar{X}$ = 9.86 ปี		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
การสืบค้นข้อเท็จจริง	166	81.37
การประเมินสถานะของผู้ใช้บริการ	162	79.41
การวิเคราะห์ปัญหาของผู้ใช้บริการ	164	80.39
การวางแผนการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือ	166	81.37
การประสานงานการให้ความช่วยเหลือ	161	78.92

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 204)	ร้อยละ
การจัดบริการทางสังคมสงเคราะห์	154	75.49
การเป็นคณะกรรมการในงานด้านสังคมสงเคราะห์	63	30.88
งานด้านวิชาการ/วิเคราะห์นโยบายและแผน	83	40.69
อื่น ๆ	4	1.96
หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ		
ประเภทของการขึ้นทะเบียนฯ		
การขอรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน	140	68.63
ด้านการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ (มสค.)		
การสอบข้อเขียน	55	26.96
การผ่านกระบวนการกลุ่ม/สุนทรียสนทนา	9	4.41

ปัจจัยผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

ภาพรวมปัจจัยผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ได้แก่ ด้านความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่าง และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

ปัจจัยผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	ระดับสูงจำนวน (ร้อยละ)	ระดับต่ำจำนวน (ร้อยละ)	การแปลผล
1. ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์	157 (76.96)	57 (27.94)	ระดับสูง
2. ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์	204 (100.00)	-	ระดับสูง
3. ทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์	53 (25.98)	151 (74.02)	ระดับต่ำ
รวม	126 (61.80)	78 (38.20)	ระดับสูง

ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร)

ภาพรวมปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร) ได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 นโยบายการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร)

ปัจจัยภายนอก	ระดับสูงจำนวน (ร้อยละ)	ระดับต่ำจำนวน (ร้อยละ)	การแปลผล
1. พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556	171 (83.82)	33 (16.18)	ระดับสูง
2. นโยบายการบริหารองค์กร	128 (62.75)	76 (37.25)	ระดับสูง
3. สภาพการทำงาน	88 (43.14)	116 (56.86)	ระดับต่ำ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	40 (19.16)	164 (80.39)	ระดับต่ำ
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	-	204 (100.00)	ระดับต่ำ
รวม	50 (24.50)	154 (75.50)	ระดับต่ำ

ระดับบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยบทบาทการปฏิบัติงานภาพรวมเท่ากับ 1.96 ซึ่งมีการแปลผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

บทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต	$\bar{x}$	S.D	การแปลผล
บทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ	2.06	.634	มาก
บทบาทด้านการป้องกัน	2.61	.688	มาก
บทบาทด้านการแก้ไข	2.10	.749	มาก
บทบาทด้านการฟื้นฟู	1.78	.925	ปานกลาง
บทบาทการพัฒนา	1.28	.931	ปานกลาง
รวม	1.96	.572	ปานกลาง

อภิปรายผล

บทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการป้องกันมากที่สุด ซึ่งมีการแปลผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการที่ตรงตามความต้องการ และการรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนช่วยเหลือผู้ใช้บริการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการพัฒนาน้อยที่สุด ซึ่งมีการแปลผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวิชาการ เช่น การนิเทศงาน การฝึกอบรม บทบาทในการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิ และการเข้าถึงบริการขององค์กร/หน่วยงาน และบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงขาดการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการพัฒนา เนื่องจากจากผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานตรง (direct practice) ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะของการสืบค้นข้อเท็จจริง การวางแผนการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหา และการประเมินสภาวะผู้ใช้บริการ มากกว่าการพัฒนาระบบงาน ในลักษณะของงานระดับมหภาค

ผู้ศึกษาเห็นว่าผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ควรได้รับการพัฒนาตนเองในบทบาทด้านการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ

ในการให้บริการผู้ให้บริการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมทั้งในเชิงการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การป้องกันการแก้ไข การฟื้นฟู และการพัฒนา

ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตที่แตกต่างกันในบทบาทด้านการพัฒนา อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และบทบาทด้านการป้องกัน นอกจากนี้ วุฒิการศึกษาอื่น ๆ มีการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิมากกว่าวุฒิการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาที่ค้นพบ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหา/ภารกิจงานที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในบทบาทแต่ละด้านมีความแตกต่างกันตามไปด้วย

ในขณะที่หน่วยงานที่สังกัดมีที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 แตกต่างกัน ทั้ง 5 บทบาท ได้แก่ บทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ บทบาทด้านการป้องกัน บทบาทด้านการแก้ไข บทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตแต่ละหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานนั้น ๆ

ความแตกต่างระหว่างภาพรวมปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตกับบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาพรวมปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต กับ การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ไม่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตในทุกบทบาท

จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตมีบทบาทในการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งด้านการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การป้องกัน การแก้ไข การฟื้นฟู และการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผู้ศึกษามีข้อสังเกตที่ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตควรมีการศึกษาและได้รับการพัฒนาทักษะในเรื่องของการยุติบริการและการประสานส่งต่อ เนื่องจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านนี้ อยู่ในระดับต่ำ แต่มีความสำคัญในการทำงานกับผู้ให้บริการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน/การให้บริการผู้ให้บริการเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ความแตกต่างระหว่างภาพรวมปัจจัยองค์กร (ปัจจัยภายนอก)กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.39) มองว่าปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร ยังไม่มีความเหมาะสม โดยเฉพาะในประเด็นของการมีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานที่นักสังคมสงเคราะห์ได้รับความเห็นชอบ การอยู่เวร การลงพื้นที่ เป็นสวัสดิการที่เหมาะสมแล้ว และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแก่การครองชีพ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ขณะที่มองว่าการมีค่าตอบแทนวิชาชีพจะเป็นหนึ่งในเครื่องมือ

ที่ช่วยในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้มีการกล่าวถึง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จำเป็นหรือปัจจัยอนามัย ที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการขององค์กร

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาพรวมปัจจัยองค์กร (ปัจจัยภายนอก)กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 พบว่า มีความแตกต่างกันในบทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา โดยองค์กรที่มีภาพรวมปัจจัยองค์กร (ปัจจัยภายนอก) ในระดับสูง มีการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา มากกว่าองค์กรที่มีภาพรวมปัจจัยองค์กร (ปัจจัยภายนอก) ในระดับต่ำ

สรุปผล

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประเภทของการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากที่สุดอายุ 59 ปี และน้อยที่สุด อายุ 24 ปี โดยมากมีสถานภาพสมรสเป็นโสด วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่วุฒิด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร และปฏิบัติงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์มากที่สุด 32 ปี และมีประสบการณ์น้อยที่สุด 8 เดือน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ มีความแตกต่างในด้านประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มากที่สุด

ปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

ในภาพรวมของระดับปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

- ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ภาพรวมระดับความรู้ด้านนี้ อยู่ในระดับสูง ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ในด้านสนับสนุนส่งเสริมความสามารถของผู้ใช้บริการที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาของตนเอง มากที่สุด
- ทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ภาพรวมของระดับความรู้ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับสูง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตนเองและวิชาชีพ ปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติ เคารพในสิทธิ หน้าที่ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมวิชาชีพและวิชาชีพอื่น และส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้ดำเนินนโยบาย/แนวทางปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความเป็นธรรมและประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ มากที่สุด
- ทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ภาพรวมของระดับความรู้ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ต่ำที่สุด 3 อันดับ คือ ทักษะการยุติเรื่อง ทักษะการประสานส่งต่อ และทักษะการสัมภาษณ์

ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร)

ในภาพรวมความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร) ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ สามารถจำแนก ได้ดังนี้

- สภาพการทำงาน ในภาพรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะ ด้านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้ น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า สภาพการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยของนักสังคมสงเคราะห์ที่ส่งผลต่อความรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังไม่มีหลักประกันเพียงพอ เพราะยังไม่ตอบสนองหรือกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการทำงาน

- นโยบายการบริหารองค์กร ในภาพรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ ด้านหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้มากที่สุด

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะ ด้านค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานที่นักสังคมสงเคราะห์ได้รับ เช่น การอยู่เวร การลงพื้นที่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้ น้อยที่สุด

- ความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะ ด้านการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตทำให้นักสังคม สงเคราะห์มีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้ น้อยที่สุด

- พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ในภาพรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้มากที่สุด

ระดับการบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

ในภาพรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ บทบาท ด้านการป้องกัน บทบาทด้านการแก้ไข บทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา ภาพรวมมีการปฏิบัติงาน ตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง สามารถจำแนก ได้ดังนี้

- บทบาทด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติมาก โดยเฉพาะบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานและเข้าถึงบริการทางสังคมมากที่สุด รองลงมาเป็น การทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ใช้บริการ และการประเมินข้อเท็จจริงของผู้ใช้บริการ

- บทบาทด้านการป้องกัน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติมาก โดยเฉพาะบทบาท ในการให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการมากที่สุด รองลงมาเป็นการรวบรวมเอกสารหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ

- บทบาทด้านการแก้ไข ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติมาก โดยเฉพาะบทบาทใน การส่งเสริมพฤติกรรมผู้ใช้บริการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น รองลงมาเป็นการนำผลการประเมินมาใช้ และการให้ ความเห็นและการทำงานการปฏิบัติงาน

- บทบาทด้านการฟื้นฟู ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะบทบาทด้านการติดตามดูแลและฟื้นฟูผู้ใช้บริการ และการกำหนดแบบ IRP/IDP ในการดูแลและฟื้นฟูผู้ใช้บริการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการกำหนดภารกิจของงานด้านนี้ ยังไม่ได้รับการส่งเสริมหรือผลักดันอย่างชัดเจน หรือในอีกทางอาจแสดงให้เห็นว่าบางหน่วยงานไม่มีการกิจในด้านดังกล่าวโดยเฉพาะ ซึ่งอาจเป็นเพียงหน่วยแรกรับ/ส่งต่อให้แก่หน่วยงานที่ให้การดูแลกลุ่มเป้าหมายเฉพาะต่อไป

- บทบาทด้านการพัฒนา ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวิชาการ เช่น การนิเทศงาน การฝึกอบรม รองลงมาเป็นบทบาทในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิและการเข้าถึงบริการขององค์กร/หน่วยงาน และบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน

- การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ผลการทดสอบความแตกต่างสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ที่แตกต่างกัน ขณะที่เพศ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ และประเภทของการขึ้นทะเบียน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ไม่แตกต่างกัน

- การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต กับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ผลการทดสอบความแตกต่าง สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ได้แก่ ระดับความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ระดับทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ และระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ไม่แตกต่างกัน

- การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร) กับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ผลการทดสอบความแตกต่าง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยภายนอก (ปัจจัยองค์กร) ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายในการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณารายด้านจะพบว่ามีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในบทบาทด้านการฟื้นฟู และบทบาทด้านการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานบริการสังคมที่เกี่ยวข้องควรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และแนวคิดใหม่ ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์การที่เป็นต้นสังกัดของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ควรมีการสร้างระบบ แนวทาง มาตรการ หรือ กรอบการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และให้ความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพสังคม สงเคราะห์รับอนุญาต โดยทบทวนวุฒิการศึกษาตรง เพื่อความรู้และทักษะทางวิชาชีพ สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน อันจะนำไปสู่การให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ

1.3 ควรมีการควบคุมกำกับการใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 อย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ให้มีความเข้มแข็ง

1.4 องค์กรควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับภาระงาน ควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ตรงตามตำแหน่ง รวมถึงควรมีการทบทวนหรือพิจารณาแนวทางการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสายงานนี้

1.5 ควรมีการพิจารณาคำตอบแทนวิชาชีพหรือคำตอบแทนพิเศษ เช่น กรณีการอยู่เวร การลงพื้นที่ ให้แก่ผู้ ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากภาระงานและลักษณะงาน

1.6 การพัฒนาภาระงานด้านการฟื้นฟูและด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เช่น การติดตามดูแลฟื้นฟู ผู้ใช้บริการ การให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตได้เข้ามามีบทบาทในด้านการสนับสนุนงานด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการกำหนดนโยบายและมาตรการขององค์กร

1.7 องค์กร/หน่วยงานที่มีผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตปฏิบัติงานอยู่ ควรให้ความสำคัญ ในเรื่องของสวัสดิการด้านการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสภาพปัญหาของผู้ใช้ บริการที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ทักษะการยุติบริการ ทักษะการประสานส่งต่อ ทักษะการสัมภาษณ์ เป็นต้น

2.2 ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร ระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ กับผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการผู้ใช้บริการ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษารายละเอียดเชิงคุณภาพ สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

3.2 ควรมีการศึกษาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

องค์ความรู้ใหม่

1. ทราบถึงบทบาทการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคม สงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556

2. สามารถนำผลการศึกษาไปเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนามาบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ต่อไป

References

- Chunthong, K. (2008). *Opinion of juveniles towards the practices of social workers: case study of male juveniles in the Juveniles Observation and Protection Center in Bangkok Metropolitan area and vicinity*. Minor Thesis of the Degree of Master of Arts, Thammasat University.
- Kunkanakornsakul, S. (2017). *Vocabulary for Knowledge Management in Social Development and Welfare*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Federation of Thailand.
- Mantasereewong, K. (2008). *Needs for supports in the accreditation of standard social worker, B.E. 2551*. Thesis of the Degree of Master of Social Work, Thammasat University.
- Nonthapatamadul, K. (2013). *ASEAN Social Work Development*. Bangkok: Prikwhan Graphic.
- Office of the National Social Welfare Promotion Commission. (2009). *World Social Work Day on March 17, 2009*. Bangkok: Theppenvanit.
- Social Work Professions Council. (2016). *Professional ethics and social work ethics*. Bangkok: Copy-.
- Sukantang, W. (2014). *Knowledge, Attitude and Guide the Development Social Worker Ethics*. Thesis of the Degree of Master of Social Work. Thammasat University.
- Tamchu, J. (2007). *The Roles of Volunteer on Promoting of Rights and Liberties Protection*. Minor Thesis of the Degree of Master of Arts, Thammasat University.
- Toemphon, S. (2009). *Role Development of Volunteers of Emergency and Family in Community Service Center on Community Surveillance, Yannawa District, Bangkok Metropolis*. Minor Thesis of the Degree of Master of Social Work in Education, Thammasat University.
- Vasinarom, S. (1999). *Social Work Practice Skills* (2nd ed.). Bangkok: Thammasat Printing House.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row: New York.