



สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
SOCIAL WORK PROFESSIONS COUNCIL

รายงาน _____ การประชุมวิชาการและ ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

เรื่อง

“การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคน
ด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย:
จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง”

(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce
in Thailand: From Global Frameworks to Policy and Practice)

รายงาน

การประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
เรื่อง “การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง”

(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
กันยายน 2569

คำนำ

รายงานการประชุมฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการประชุมวิชาการและประชุมสามัญประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในหัวข้อ “การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคน ด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบาย และการปฏิบัติจริง” ในวันที่ 7 – 8 กันยายน พ.ศ. 2569 ในรูปแบบไฮบริด ณ โรงแรมรอยัล ซิตี กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบ Zoom Meeting โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุม **1,300 คน**

การประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และสถานการณ์กำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคม เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงนโยบาย ร่วมจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนากำลังคน ด้านสังคมสงเคราะห์ของประเทศไทย ตลอดจนนำเสนอผลการดำเนินงานของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ประจำปี 2569 และรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกและองค์กรเครือข่าย

สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ขอขอบพระคุณ วิทยากร คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ ผู้เข้าร่วมประชุม วิชาการ ตลอดจนคณะกรรมการและคณะทำงานดำเนินการประชุมวิชาการประจำปี 2569 ทุกท่าน ที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการ ผลักดันและยกระดับการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมของประเทศไทย ให้ก้าวหน้า และเข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภา อ่อนโอกาส

นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

กันยายน พ.ศ. 2569



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
โครงการประชุมวิชาการ ประจำปี 2569	4
กล่าวรายงาน โดยนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	12
กล่าวเปิด โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	13
ปาฐกถาพิเศษ	14
ในหัวข้อ “นโยบายการยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย”	
การบรรยาย	14
ในหัวข้อ “สถานการณ์และฉันทศน์ใหม่ของกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ไทย: ผลการ ประเมินเชิงประจักษ์สู่วาระการพัฒนาระดับชาติ”	
เสวนาเชิงนโยบาย	17
ในหัวข้อ “ปลดล็อกข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง: การยกระดับวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง”	
การประชุมกลุ่มย่อยปฏิบัติการ 3 กลุ่ม	
ห้องย่อยที่ 1 (Online & Onsite)	24
Planning การวางแผนจัดรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง	
ห้องย่อยที่ 2 (Online)	25
Developing (การยกระดับมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ) แนวทางการขับเคลื่อน ปริญญาทางวิชาชีพ (อว.) ระบบรับรองปริญญาและใบอนุญาต หลักสูตรการฝึก ภาคปฏิบัติ การศึกษาต่อเนื่อง และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ	
ห้องย่อยที่ 3 (Online & Onsite)	26
Supporting (ระบบนิเทศงาน สวัสดิภาพ และความก้าวหน้า) ระบบนิเทศงาน ความปลอดภัย ด้านหน้า สวัสดิการ/ค่าตอบแทน และการป้องกันภาวะหมดไฟ	
การประชุมใหญ่สามัญประจำปี	
ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ	28
ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2568	28
ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ	28
ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา	31

สารบัญ

หน้า

การบรรยาย	34
ในหัวข้อ “บทเรียนกรณีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์”	
การบรรยาย	37
ในหัวข้อ “2570 ก้าวต่อไปของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” และปิดงานประชุมสามัญ	
ภาคผนวก	
- โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์	38
- โปสเตอร์ลงทะเบียนวันที่ 7 - 8 กันยายน 2569 สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม Zoom Meeting	39
- โปสเตอร์ลงทะเบียนวันที่ 7 - 8 กันยายน 2569 สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม On-site	40
- เอกสารประกอบการประชุม วันที่ 7 - 8 กันยายน 2569	41
- คำสั่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ที่ 11/2569 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี 2569	42
- ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี 2569	44

โครงการประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
เรื่อง "การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง"
(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

1. หลักการและเหตุผล (Background and Rationale)

1.1 บริบทความท้าทายทางสังคมและกรอบการพัฒนากำลังคนระดับสากล

ประเทศไทยและสังคมโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตและความท้าทายทางสังคมที่ซับซ้อน ทวีความรุนแรง และมีลักษณะข้ามมิติ อาทิ การก้าวสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ภัยพิบัติทางธรรมชาติ วิกฤตสุขภาพจิต ตลอดจนปัญหากระบวนการยุติธรรมและสิทธิเด็ก การตอบสนองต่อปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัย "กำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคม" (Social Work and Social Service Workforce) ที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอ การสังเคราะห์รายงานการประชุม 6th Annual Social Service Workforce Strengthening Symposium: Evidence to Action โดย องค์การระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านบริการสังคม (Global Social Service Workforce Alliance: GSSWA) และองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) สะท้อนให้เห็นว่ากำลังคนคือ หัวใจสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการคุ้มครองเด็ก ครอบครัว กลุ่มเปราะบาง และการแก้ไขปัญหาความยากจน ซึ่งการลงทุนพัฒนากำลังคนทางสังคมให้ผลตอบแทนสูงต่อระบบสวัสดิการ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิรูประบบคุ้มครองสังคมดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเชื่อมโยงโดยตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) การสร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย

อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจกำลังคน ใน 32 ประเทศทั่วโลกยังสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง และช่องว่างเชิงระบบร่วมกัน ทั้งการขาดแคลนข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านอัตราากำลังคนที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การวางแผนจัดสรรงบประมาณ ปัญหาบุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงสายหรือขาดสมรรถนะวิชาชีพ สถานะการทำงานและการงานวิกฤตเนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ ภาระงานต่อคนสูงเกินมาตรฐาน ขาดระบบนิเทศงาน และเน้นแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าเชิงป้องกัน ตลอดจนสถานะทางกฎหมายและการรับรองวิชาชีพที่ยังไม่ครอบคลุม จากการขาดการกำหนดนิยาม บทบาท และขาดมาตรฐานการรับรองของสภาวิชาชีพที่ชัดเจนในหลายพื้นที่

จากกรอบแนวคิดระดับสากลขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านบริการสังคม (GSSWA) และองค์การยูนิเซฟ ระบุว่า ระบบบริการสังคมที่ยั่งยืนและได้รับความไว้วางใจจากสาธารณะ ต้องขับเคลื่อนด้วยกำลังคนที่มีความเป็นวิชาชีพ มีการขึ้นทะเบียนรับรองมาตรฐาน ผ่านเสาหลัก 3 มิติได้แก่

- **การวางแผนกำลังคน** ประเมินความต้องการกำลังคน วางโครงสร้างอัตรากำลัง และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในทุกระดับ
- **การพัฒนากำลังคน** พัฒนาหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมในงาน และสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
- **การสนับสนุนกำลังคน** จัดระบบนิเทศงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และความก้าวหน้าทางอาชีพ

1.2 สถานการณ์เชิงประจักษ์และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของประเทศไทย

การประเมินสถานการณ์โดยองค์การยูนิเซฟประจำประเทศไทย ร่วมกับสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (2568) สะท้อนวิกฤตเชิงโครงสร้างในประเทศไทย ได้แก่:

- **ภาวะขาดแคลนอัตรากำลังอย่างรุนแรง:** ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (สค.ร.) เพียง 3,351 คน (ณ พฤศจิกายน 2567) คิดเป็นสัดส่วนเพียง 5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของกัมพูชา (33 คน/แสนประชากร), มาเลเซีย (25 คน/แสนประชากร) และสหรัฐอเมริกา (>200 คน/แสนประชากร) อย่างมาก

- **การขาดนิยามและโครงสร้างที่เป็นเอกภาพ:** ขาดนิยามเชิงนโยบายเกี่ยวกับ "ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสังคม" ทำให้เกิดการทับซ้อนบทบาทระหว่างนักวิชาชีพ (Professionals) ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ (Paraprofessionals) และอาสาสมัคร

- **ช่องว่างเชิงนโยบายและการลดทอนอัตลักษณ์วิชาชีพ:** หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ยังคงเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีได้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์สามารถเข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความชัดเจนของคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตลอดจนลดทอนอัตลักษณ์และมาตรฐานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

- **ความท้าทายจากการกระจายอำนาจ:** การถ่ายโอนภารกิจบริการสังคมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความชัดเจนของบทบาท ขาดระบบนิเทศงาน และขาดโครงสร้างพื้นฐานรองรับ

1.3 จุดเปลี่ยนสำคัญและความจำเป็นในการจัดประชุม

วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านเชิงสถาบัน การบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 ที่เข้มข้นมากขึ้น ด้วยการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ทั้งที่เป็นผู้รับอนุญาตและยังไม่ได้เข้าสู่การรับอนุญาต และการยกระดับปริญญาสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์โดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สู่การเป็น "ปริญญาทางวิชาชีพ" ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนในแง่มุมมองความก้าวหน้าทางวิชาชีพและแม้กระทั่งเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมทางการศึกษา (กยศ.) กระทรวงการคลัง สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในฐานะองค์กรวิชาชีพหลักตามกฎหมายในการกำกับและควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์จึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569 ขึ้นในระบบ Hybrid (On-site and Online) เพื่อเป็นเวทีกลางในการเสริมสร้างองค์ความรู้สากลด้านกำลังคนทางสังคมเพื่อร่วมกันจัดทำ "ร่างข้อเสนอนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ และบริการสังคมของประเทศไทย" รวมทั้งนำเสนอผลการดำเนินงานของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ประจำปี 2569 ให้แก่สมาชิกได้รับทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสังเคราะห์และถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงประจักษ์: เผยแพร่ผลการประเมินสถานการณ์กำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย (องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย, 2568) เชื่อมโยงกับกรอบมาตรฐานสากล (GSSWA/UNICEF 3-Pillar Framework)

2. เพื่อเป็นเวทีระดมความคิดเห็นเชิงนโยบาย : แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นข้ามภาคส่วนเพื่อแก้ไขข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ด้านการวางแผนกรอบอัตรากำลัง การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งงาน และการรับรองคุณวุฒิปริญญาทางวิชาชีพ

3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์: ยกร่าง "ข้อเสนอแนะนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมของประเทศไทย" สำหรับยื่นเสนอต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

4. เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ปี 2569 และรับฟังข้อคิดเห็นของสมาชิกและองค์กรเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

3. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม: มีผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรระหว่างประเทศเข้าร่วมประชุมในระบบ Hybrid (On-site และ Online) รวมไม่น้อยกว่า 200 คน
- ระดับความพึงพอใจ: ผู้เข้าร่วมประชุมทั้ง On-site และ Online มีความพึงพอใจต่อภาพรวมคุณภาพเนื้อหา และระบบการจัดงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- การครอบคลุมของภาคีเครือข่าย: มีหน่วยงานระดับกระทรวงและองค์กรหลักด้านกำลังคนเข้าร่วมเสวนาอย่างน้อย 8 หน่วยงาน

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- เอกสารข้อเสนอนโยบาย: ได้รับร่างเอกสาร ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับกำลังคนสังคมสงเคราะห์และบริการสังคม
- สรุปรายงานการประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569

4. กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ

1. หน่วยงานผู้ใช้กำลังคนและผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า:
 - o กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: ผู้บริหาร นักสังคมสงเคราะห์จากกรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง
 - o กระทรวงยุติธรรม: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมราชทัณฑ์ สำนักงานกิจการยุติธรรม
 - o กระทรวงสาธารณสุข: นักสังคมสงเคราะห์จิตเวชและนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์
 - o กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
2. สภาวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ: กรรมการ/คณะทำงานสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สมาชิก สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สมาคมนักสังคมสงเคราะห์การแพทย์ไทย และสมาคมนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช
3. สถาบันอุดมศึกษาผู้ผลิตกำลังคน: คณบดี หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา ประธานหลักสูตร คณาจารย์และนักวิจัย ด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ทั่วประเทศ
4. องค์กรระหว่างประเทศและภาคประชาสังคม: ผู้แทนองค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย มูลนิธิ และองค์กรสาธารณประโยชน์ ฯลฯ

5. กำหนดการประชุมวิชาการ และการประชุมสามัญประจำปี 2569

วันจัดงาน: วันจันทร์ที่ 7 - 8 กันยายน พ.ศ. 2569

รูปแบบงาน: Hybrid Conference (On-site ณ โรงแรมรอยัล ซิตี กรุงเทพมหานคร / Online ผ่าน Zoom Meeting & Live Streaming)

วันจันทร์ที่ 7 กันยายน 2569 เวลา 09.00 – 16.30 น.

เวลา	กิจกรรม / หัวข้อการบรรยาย	วิทยากร / ผู้ดำเนินรายการ
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน (On-site & Online Login)	คณะผู้จัดงาน
09.00 – 09.20 น.	พิธีเปิดการประชุมวิชาการ - กล่าวรายงานวัตถุประสงค์โครงการ - กล่าวต้อนรับและเปิดการประชุมวิชาการ	• ผศ.สศ.ร. โสภกา อ่อนโอภาส นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ / ประธานจัดงาน • นายอุเทน ชนะกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
09.20 – 10.00 น.	ปาฐกถาพิเศษ (Keynote Address): <i>"นโยบายการยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย"</i>	• นายอุเทน ชนะกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
10.00 - 10.30 น.	การบรรยาย หัวข้อ <i>"สถานการณ์และฉันททัศน์ใหม่ของกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ไทย: ผลการประเมินเชิงประจักษ์สู่วาระการพัฒนาระดับชาติ"</i>	• นางสาวนันทภรณ์ เอี่ยมวานานนท์ ชัย เจ้าหน้าที่คุ้มครองเด็ก องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย (UNICEF Thailand)
10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
10.45 – 12.30 น.	เสวนาเชิงนโยบาย : <i>"ปลดล็อกข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง: การยกระดับวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดสรรกรอบอัตราจ้าง"</i> ประเด็นเสวนา: 1. การกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์บรรจุตรงสาย และสัดส่วนภาระงาน 2. การปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษา และการรับรอง "ปริญญาทางวิชาชีพ" 3. ความท้าทายของผู้ใช้กำลังคนด้านหน้าในระบบสวัสดิการสังคม	ผู้ร่วมเสวนา: • นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน • สศ.ร.อุมาภรณ์ ผ่องจิตต์ นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ • นางสาวอริญญา พรไชยะ

เวลา	กิจกรรม / หัวข้อการบรรยาย	วิทยากร / ผู้ดำเนินรายการ
		รองปลัดกรุงเทพมหานคร • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ จันใด รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ดำเนินรายการ: ผศ.ดร.ส.ร.ปฐนิกา อภิรักษ์ไกรศรี ประธานคณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
12.30 – 13.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.30 – 15.00 น.	การประชุมกลุ่มย่อยปฏิบัติการ 3 กลุ่ม (Parallel Workshop Sessions - On-site 1 กลุ่ม & Zoom Breakout Rooms 2 กลุ่ม) ระดมความคิดเห็นเพื่อยกร่างข้อเสนอ นโยบาย (แบ่ง 2 ห้องย่อยตามกรอบ GSSWA 3-Pillars)	วิทยากรประจำกลุ่มย่อย (Facilitators) และผู้เข้าร่วมประชุม ตามกลุ่มความเชี่ยวชาญ
	ห้องย่อยที่ 1 (On-site) Planning (การวางแผนอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง) โจทย์: การกำหนดค่านิยมผู้ปฏิบัติงาน การคำนวณสัดส่วนภาระงาน การกำหนดเกณฑ์บรรจุนักสังคมสงเคราะห์ตรงสายของคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	ผศ.ดร. โสภา อ่อนโอภาส นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

เวลา	กิจกรรม / หัวข้อการบรรยาย	วิทยากร / ผู้ดำเนินรายการ
	ห้องย่อยที่ 2 (Online) Developing (การยกระดับมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ) โจทย์: แนวทางการขับเคลื่อนปริญญาทางวิชาชีพ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), ระบบรับรองปริญญาและใบอนุญาตหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติ การศึกษาต่อเนื่อง และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ	ผศ. ศร.ปริญญานุช โชครณณิษฐ์ ชูพินิจ อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	ห้องย่อยที่ 3 (Online) Supporting (ระบบนิเทศงาน สวัสดิภาพ และความก้าวหน้า) โจทย์: ระบบนิเทศงาน ความปลอดภัยด้านหน้า สวัสดิการ/ค่าตอบแทน และการป้องกันภาวะหมดไฟ	ส.ศ.ร. ณัฐวดี ณ นนรม เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ นางสาวกฤษณา ศรีวิลาศ ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงกลยุทธ์และรณรงค์ โครงการสานใจรักฯ ภายใต้องค์กรเดอะคอส สหรัฐอเมริกา
15.00 – 15.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	กลับเข้าสู่ห้องประชุมหลัก
15.15 – 16.15 น.	การนำเสนอผลงานกลุ่มและสังเคราะห์ร่างฉันทามติ - ตัวแทนนำเสนอสรุปผลกลุ่มละ 10 นาที - ประมวลผลและสรุปฉันทามติร่วมกันในห้องประชุมใหญ่	คณะทำงานสังเคราะห์นโยบาย สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
16.15 – 16.30 น.	พิธีปิดและขั้นตอนการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย กล่าวปิดการประชุมวิชาการ	ผศ. ศร. โสกา อ่อนโสภา นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ / คณะผู้จัดงาน

วันอังคารที่ 8 กันยายน 2569 เวลา 09.00 – 16.00 น.

เวลา	กิจกรรม / หัวข้อการบรรยาย	วิทยากร / ผู้ดำเนินรายการ
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน (On-site & Online Login)	คณะผู้จัดงาน

เวลา	กิจกรรม / หัวข้อการบรรยาย	วิทยากร / ผู้ดำเนินรายการ
09.00 – 09.30 น.	ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ แจ้ง ที่ประชุมทราบ	• ผศ. ศร.ร. โสภอ อ่อนโสภา นายกสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ / คณะผู้จัดงาน
09.30 – 10.00 น.	ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการ ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2568 จัดเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 ผ่านระบบ Zoom Meetings	สค.ร.ณัฐวดี ณ มโนรม เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์
10.00 – 10.30 น.	ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ 3.1 รายงานผลการดำเนินงานปี 2569	สค.ร.ณัฐวดี ณ มโนรม เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์และประธานฝ่ายฯ
10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
10.45 – 11.30 น.	ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา 4.1 รับรองงบการเงินประจำปี พ.ศ. 2569 และรายงานฐานะการเงินของสภาวิชาชีพ ปี 2567 และปี 2568 4.2 รับรองผู้ตรวจสอบบัญชี	สค.ร.บุญล้อม กานต์ศักดิ์ สรานู เหรัญญิกสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์
11.30 - 12.00 น	รับฟังคำถาม ข้อคิดเห็นของสมาชิก	คณะกรรมการสภาวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 – 15.00 น.	บทเรียนกรณีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพสังคมสงเคราะห์	รศ.สค.ร.อภิญา เวชชัย ประธานคณะกรรมการ จรรยาบรรณ
15.00 - 16.00 น.	2570 ก้าวต่อไปของสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ และปิดงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569	ผศ. ศร.ร. โสภอ อ่อนโสภา นายกสภาวิชาชีพสังคม สงเคราะห์ และคณะกรรมการสภาวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์

สรุปผลการประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
หัวข้อ "การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง"
(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)
ในวันที่ 7- 8 กันยายน พ.ศ. 2569
ณ โรงแรมรอยัล ชิดี้ กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบการประชุมทางไกล Zoom

วันจันทร์ที่ 7 กันยายน 2569 เวลา 09.00 – 16.30 น.

กล่าวรายงาน โดยนายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ผศ.ศร. โสภา อ่อนโอภาส นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ประธานจัดงาน กล่าวรายงาน
วัตถุประสงค์โครงการ ในส่วนของบริบทและความท้าทายระดับสากล ประเทศไทยและสังคมโลกกำลังเผชิญกับ
ความท้าทายทางสังคมที่ซับซ้อนและข้ามมิติ เช่น การเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด ความเหลื่อมล้ำทาง
เศรษฐกิจ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และวิกฤตสุขภาพจิต การสังเคราะห์รายงานสากลชี้ว่ากำลังคนเป็นหัวใจหลัก
ในการคุ้มครองกลุ่มเปราะบางและการปฏิรูประบบสวัสดิการที่ยั่งยืนซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมาย SDGs อย่างไรก็ตาม
ทั่วโลกยังประสบปัญหาขาดข้อมูลอัตราากำลังที่ชัดเจน บุคลากรทำงานไม่ตรงสาย ภาระงานสูงแต่ค่าตอบแทน
ต่ำ ขาดการนิเทศงาน และขาดการรับรองวิชาชีพที่ครอบคลุม ซึ่งตามกรอบของเครือข่าย Global Social
Service Workforce Alliance และองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ระบบที่ยั่งยืนจำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่าน
3 เสาหลัก ได้แก่ การวางแผนกำลังคน (Planning), การพัฒนากำลังคน (Developing) และการสนับสนุนกำลังคน
(Supporting)

สำหรับสถานการณ์วิกฤตเชิงโครงสร้างในประเทศไทย การประเมินในปี พ.ศ. 2568 โดย องค์การทุนเพื่อ
เด็กแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย ร่วมกับสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สะท้อนวิกฤตสำคัญ
ได้แก่ 1) ภาวะขาดแคลนกำลังคนชั้นวิกฤต ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับใบอนุญาตเพียง 3,351 คน
(ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2567) คิดเป็นสัดส่วนเพียง 5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของ
ประเทศเพื่อนบ้านอย่างกัมพูชา (33 คน) มาเลเซีย (25 คน) หรือสหรัฐอเมริกา (>200 คน) อย่างมาก 2) การขาด
นิยามและโครงสร้างที่เป็นเอกภาพ ขาดนิยามเชิงนโยบายที่ชัดเจน ทำให้บทบาทของนักวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานทั้ง
วิชาชีพ และอาสาสมัครเกิดความทับซ้อนกัน 3) ช่องว่างเชิงนโยบาย เกณฑ์การบรรจุของ สำนักงาน ก.พ. ยังเปิด
โอกาสให้ผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เข้าดำรงตำแหน่งได้ ทำให้เอกลักษณ์ของวิชาชีพเจือ
จางลง และ 4) ความท้าทายในการกระจายอำนาจ การถ่ายโอนภารกิจไปยังท้องถิ่นยังขาดความชัดเจนเชิง
บทบาท ขาดระบบนิเทศงานและโครงสร้างรองรับ

ขณะนี้ประเทศไทยอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านเนื่องจากการบังคับใช้ พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556
ที่เข้มข้นขึ้น และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ยกระดับหลักสูตรสู่การเป็น
"ปริญญาทางวิชาชีพ" ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าและการกู้ยืมเงิน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.)

สภาวิชาชีพฯ จึงจัดการประชุมในวันที่ 7-8 กันยายน พ.ศ. 2569 นี้ ในรูปแบบ Hybrid ณ โรงแรมรอยัล ซิตี และออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meetings ผู้เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานภาครัฐ คณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และองค์กรวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรระหว่างประเทศและภาคประชาสังคม เป็นการจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้สากล ร่วมกันยกร่าง "ข้อเสนอนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมของประเทศไทย" เพื่อเสนอต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) รวมถึงรายงานผลงานประจำปีของสภาวิชาชีพฯ ต่อไป

กล่าวเปิดและปาฐกถาพิเศษ โดย นายอุเทน ชนะกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : "นโยบายการยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย"

ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กล่าวต้อนรับ เปิดการประชุมวิชาการ พร้อมทั้งกล่าวปาฐกถาพิเศษ โดยนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อสังเกตจากประสบการณ์การทำงาน เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาจริงและเสนอทางออก ในการยกระดับงานสังคมสงเคราะห์ร่วมกับสภาวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยกตัวอย่างจากกรณีศึกษาปัญหาผู้สูงอายุ ซึ่งจากสภาพปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีแนวโน้มการพลัดภาระหรือทอดทิ้งผู้สูงอายุออกจากครอบครัว และนำมาเข้ารับดูแลในสถานสงเคราะห์เพิ่มขึ้น ประกอบกับข้อท้าทายในด้านงบประมาณในระบบราชการมีข้อจำกัดและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ดังนั้น จึงควรพัฒนานวัตกรรมดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชน โดยจัดสรรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในพื้นที่ กรณีที่มีโรงเรียนร้างจากนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยภาวะเด็กเกิดลดลง นำมาปรับใช้เป็นพื้นที่ทำกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ โดยจัดกิจกรรมแบบผสมผสาน ทั้งการสร้างสัมพันธ์ภาพ การฟื้นฟู และการสร้างรายได้ เปิดให้บริการเข้าไป-เย็นกลับ Drop-off หรือฝากค้างคืนชั่วคราว: เสนอแนวคิดจุดรับส่งผู้สูงอายุ (Drop-off) เข้าไป-เย็นกลับ อยู่ในชุมชน พร้อมกับการไปส่งลูกหลานที่โรงเรียน โดยเน้นระบบการดูแลกันเองในชุมชน ทดแทนการใช้บริการจากสถานรองรับเอกชนที่มีราคาแพง โดยเน้นย้ำให้สภาวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้วิธี "จับมือทำและชวนทำ" ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างพื้นที่เรียนรู้และทดลองปฏิบัติจริง (Pilot Project)

นอกจากนี้ ได้กล่าวถึง ข้อท้าทายในการเพิ่มอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์ ที่ยังไม่มีมีการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ดังกรณีของผู้สูงอายุ ดังนั้น จึงขอเสนอให้มีการเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในระดับท้องถิ่น เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความร่วมสมัย ทันต่อสถานการณ์ และสามารถเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ร่วมกับวิชาชีพอื่นได้

การบรรยายหัวข้อ: สถานการณ์และฉาบทันทีใหม่ของกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ไทย: ผลการประเมินเชิงประจักษ์สู่การพัฒนาระดับชาติ

วิทยากร: นางสาวนันทวรรณ เอี่ยมวนานนทชัย เจ้าหน้าที่คุ้มครองเด็ก องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย (UNICEF Thailand)

สาระสำคัญจากวิทยากร:

ความสำคัญและบทบาทของกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ งานด้านการคุ้มครองเด็กและสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบที่แข็งแกร่ง โดยมีนักสังคมสงเคราะห์เป็นหนึ่งในกลไกหลักในการปกป้องเด็ก สนับสนุนครอบครัว และตอบสนองต่อปัญหาความเปราะบางทางสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย จึงมุ่งสนับสนุนการเสริมสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคม เนื่องจากระบบการคุ้มครองเด็กที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอ มีมาตรฐาน มีการนิเทศงาน และมีการประสานงานข้ามภาคส่วนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับการทำงานจากการตอบสนองรายกรณี (case-by-case) ไปสู่ระบบที่มีความต่อเนื่อง ป้องกันได้ และยั่งยืน จาก **ผลการศึกษาศถานการณ์ของระบบงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทย ปี 2560** สะท้อนให้เห็นถึงปัญหากำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ของประเทศไทย ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงปัญหา “จำนวนคนไม่เพียงพอ” แต่เป็นปัญหาเชิงระบบ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การผลิตกำลังคน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การกำหนดตำแหน่ง การกระจายกำลังคน ระบบนิเทศงาน การพัฒนาศักยภาพ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนระบบฐานข้อมูลและการออกแบบระบบสวัสดิการ สรุปข้อมูลสำคัญได้ดังนี้

- 1) นักสังคมสงเคราะห์เข้าไปเกี่ยวข้องในเกือบทุกประเด็นปัญหา แต่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง
- 2) ขาดการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล ส่งผลต่อการวางแผนกำลังคน และความต่อเนื่องของบริการ
- 3) ผู้คนทั่วไปและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นมีความเข้าใจที่แตกต่างกันไปเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์
- 4) จำนวนนักสังคมสงเคราะห์ 3,008 คน หรือคิดเป็น 4.36 คนต่อ ประชากร 100,000 คน
- 5) การกระจายตัวของนักสังคมสงเคราะห์ ส่วนกลางร้อยละ 96 ส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 4
- 6) ปัญหาของงานสังคมสงเคราะห์ระดับชุมชนในประเทศไทย ไม่ได้อยู่ที่การขาดแคลนอาสาสมัคร แต่ขาดแคลนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และ
- 7) บทบาทของสภาวิชาชีพฯ ในการสร้างกลไก/ระบบเพื่อให้การรักษาระบบติดตามการนิเทศงานบุคลากรสังคมสงเคราะห์เพื่อเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

1. ภาพรวมสถานการณ์กำลังคน ประเทศไทยมีนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตจำนวน 3,351 คน (คิดเป็นสัดส่วนเพียง 5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน) เพิ่มขึ้นจากเดิม ซึ่งเมื่อเทียบกับประเทศอื่นถือว่า ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (เช่น มาเลเซีย 25 คน, กัมพูชา 33 คน และสหรัฐอเมริกา 200 คนต่อประชากร 100,000 คน) ยิ่งไปกว่านั้น กำลังคนส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวอยู่ภายใต้หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางถึง ร้อยละ 77 ขณะที่ในส่วนท้องถิ่นมีเพียง ร้อยละ 23 (ซึ่งปรับปรุงดีขึ้นจากผลการศึกษาปี 2560 ที่ระบุว่ากระจุกตัวในส่วนกลางสูงถึง 96% และท้องถิ่นเพียง 4%) ส่งผลให้ในระดับชุมชนขาดแคลนผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างรุนแรง จึงเกิดภาวะความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ของกำลังคน (Spatial Disparity)

2. การขาดแคลนระบบฐานข้อมูล ข้อมูลยังขาดการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังคนและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ที่ผ่านมานักสังคมสงเคราะห์ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในเกือบทุกประเด็นปัญหา แต่ยังไม่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างอย่างแท้จริง

3. การพิจารณา "กำลังคนด้านสังคม" ที่มากกว่านักสังคมสงเคราะห์ จากการศึกษาได้ประยุกต์กรอบการพิจารณากำลังคนของ GSSW จำแนกประเภทกำลังคนออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ (1) ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ -

นักสังคมสงเคราะห์และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้ปฏิบัติงานกึ่งวิชาชีพ – เช่น เจ้าหน้าที่งานพัฒนาสังคม/พัฒนาชุมชน (3) ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง – เช่น แพทย์ นักจิตวิทยาและ (4) อาสาสมัคร – เช่น อพม. และอาสาสมัครระดับพื้นที่ ซึ่งสะท้อนว่าประเทศไทย ประเทศไทย ไม่ได้ขาดกลไกกำลังคนทั้งหมด เพราะยังคงมีอาสาสมัครช่วยปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก แต่สิ่งที่ขาดคือ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่เพียงพอและกระจายตัวอย่างเหมาะสม

4. ข้อท้าทายในระบบการผลิตกำลังคนของนักสังคมสงเคราะห์ มีสถาบันการศึกษา 6 แห่งที่ผลิตบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ โดยผลิตรวมประมาณ 459 คนต่อปี และหลักสูตรมีการฝึกภาคปฏิบัติประมาณ 800–1,290 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม บัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์จริงมีไม่ถึง 20% หรือประมาณไม่ถึง 90–100 คนต่อปี จึงเกิดปัญหา Pipeline Leakage คือ ผลิตบัณฑิต → ไม่ได้เข้าสู่วิชาชีพ → ระบบยังขาดกำลังคน ดังนั้น หากอนาคตมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง แต่ไม่แก้ปัญหาคือ Pipeline ก็อาจเกิดสถานการณ์ “มีตำแหน่ง แต่ไม่มีคนเข้าสู่ตำแหน่ง และในขณะเดียวกัน มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในบางหน่วยงานก็ยังคงมีช่องว่างอยู่ในการเปิดรับวุฒิเปิด

5. คุณภาพของกำลังคนนักสังคมสงเคราะห์ต้องพัฒนาไปพร้อมกับปริมาณ ผลการศึกษาชี้ว่า ผู้ที่จบตรงสาขาสังคมสงเคราะห์มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานสูงกว่า โดยเฉพาะทักษะการประเมินสถานการณ์ที่อาจเกี่ยวข้องกับการละเมิด การละเลย การแสวงประโยชน์ หรือความรุนแรง และทักษะการส่งต่อบริการ ในขณะเดียวกัน 41% ของผู้ตอบแบบสอบถาม ยังไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงานหรือไม่ และยังมีข้อสังเกตเรื่องการปลูกฝังมุมมองด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพ ดังนั้น การเพิ่มกำลังคนต้องดำเนินการควบคู่กับ สมรรถนะ (Competency) → การฝึกอบรม (Training) → การนิเทศงาน (Supervision) → การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Professional Development)

6. ข้อจำกัดและความท้าทายในการปฏิบัติงาน ภาระงานและค่าตอบแทน เสี่ยงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า ระบุว่า ปัญหาสำคัญไม่ได้อยู่ที่ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับ “ภาระงานสูงและทรัพยากรไม่เพียงพอ” ซึ่งข้อมูลในเอกสารระบุว่า นักสังคมสงเคราะห์ถึง ร้อยละ 80 ต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก และร้อยละ 71 ทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด นอกจากนี้ ร้อยละ 63 ระบุว่า “ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและประสบการณ์” รวมถึงเผชิญปัญหาการขาดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การนิเทศงานและการดูแล กำลังคนบางส่วน (ร้อยละ 17.8) ประสบปัญหาไม่มีผู้นิเทศงานคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงาน อีกทั้งร้อยละ 43 ได้รับการนิเทศงานและสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ และร้อยละ 30.3 รู้สึกว่า “ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ” ทำให้เกิดวงจรปัญหา คนไม่พอ → งานมาก → ทรัพยากรจำกัด → นิเทศไม่เพียงพอ → ความเครียด/หมดไฟ → การรักษาคณไว้ในระบบยากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยในกรณีศึกษา ที่สามารถสะท้อนเป็น “ข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายได้”

7. ตัวอย่างความสำเร็จจากกรณีศึกษาในระดับหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นกลุ่มเปราะบาง มีการปรับโครงสร้างกำลังคนจาก “นักพัฒนาสังคม” มาเป็น “นักสังคมสงเคราะห์” จัดสรรคนตามจำนวนผู้รับบริการในพื้นที่ และเน้นการจ้างงานที่หลากหลาย เช่น การจ้างผู้สูงอายุรายชั่วโมง นอกจากนี้ยังร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อปรับหลักสูตรให้ตอบโจทย์ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงนิเทศงานในช่วง 6 เดือนแรก และปรับเพิ่มค่าครองชีพเพื่อรักษาคณไว้ในองค์กร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้ความสำคัญกับวิชาชีพสังคม

สงเคราะห์ในการบำบัดฟื้นฟูเด็กเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำ โดยใช้งานวิจัยนำการวางแผนจำนวนบุคลากร (เสนอ สัดส่วนนักสังคมสงเคราะห์ 1 คนต่อเด็ก 16 คนตามสูตรคำนวณภาระงานจริง) พร้อมจัดอบรมทักษะเฉพาะทาง อย่างเข้มข้น และสร้างแรงจูงใจด้วยเงินค่าเลี้ยงชีพและเบี้ยเลี้ยงพิเศษ ซึ่งบทเรียนจากทั้งสองกรณีศึกษา พบว่า การขอเพิ่มอัตรากำลังจะมีน้ำหนักมากขึ้น เมื่อสามารถแสดงให้เห็นว่า "เพิ่มคนแล้วเกิดผลลัพธ์อะไรต่อประชาชน/ ผู้ใช้บริการ"

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสู่การพัฒนาระดับชาติ ดังนี้ 1) ปฏิรูประบบสวัสดิการ กำหนดวิสัยทัศน์การทำงาน เชิงรุกแทนการรอแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การวางแผนงบประมาณและอัตรากำลังคนที่ชัดเจน 2) จัดทำนิยามกลาง และมาตรฐานระดับชาติ กำหนดบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะร่วมของผู้ทำงานทุกระดับ (วิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และ อาสาสมัคร) เพื่อลดความซ้ำซ้อน 3) แก้ไขการกระจายตัวของบุคลากร บูรณาการแผนกำลังคนควบคู่ไปกับการ กระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นมีเครื่องมือและอำนาจในการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทตนเอง 4) ลด ข้อจำกัดทางการคลัง ทบทวนเพดานงบประมาณบุคลากร และพิจารณาความคุ้มค่าของการให้บริการแบบจ้าง เหมา (outsource) เพื่อความยืดหยุ่น 5) พัฒนาและรักษาคนในระบบ เสริมสร้างเส้นทางการฝึกอบรมทั้งก่อนและ ระหว่างการปฏิบัติงาน พร้อมออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่ เหมาะสม และพัฒนาระบบนิเทศงานที่เป็นสากล

เสวนาเชิงนโยบาย: ปลดล็อกข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง: การยกระดับวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดสรร กรอบอัตรากำลัง"

ประเด็นเสวนา:

1. การกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์บรรจุตรงสาย และสัดส่วนภาระงาน
2. การปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาและการรับรอง "ปริญญาทางวิชาชีพ"
3. ความท้าทายของผู้ใช้กำลังคนด้านหน้าในระบบสวัสดิการสังคม

ดำเนินรายการ: ผศ.ดร.สศ.ร.ปฎิภา อภิรักษ์ไกรศรี ประธานคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ สมาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ **ผู้ร่วมเสวนา:**

1. นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและ ค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
2. สศ.ร.อุมารณณ์ ผ่องจิตต์ นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์
3. นางสาวอริยญา พรไชยะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รณรงค์ จันโต รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปสาระสำคัญ:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รณรงค์ จันโต รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า การปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อยกระดับนักวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Professional Learning Ecosystem) เป็นแนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนา นักสังคม

สงครามในประเทศไทยที่หวังจรรเพื่อรับประกัน "ความพร้อมประกอบวิชาชีพ" โดยมีรายละเอียดและสาระสำคัญ ดังนี้

สถานการณ์และโจทย์ท้าทายของประเทศไทยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต้องรับประกัน "ความพร้อมประกอบวิชาชีพ": ไม่ใช่เพียงแค่ผลิตบัณฑิตให้ครบตามหลักสูตร แต่ต้องมั่นใจว่าบัณฑิตพร้อมปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีจริยธรรม **ปัญหากำลังคนและระบบที่ขาดการเชื่อมโยงกัน** โจทย์หลักในประเทศไทย ไม่ใช่เพียงแค่เรื่อง "การขาดแคลนคน" แต่คือการที่ระบบต่างๆ ยังไม่เชื่อมต่อกันอย่างเป็นเอกภาพ **กำลังคนไม่เพียงพอ** ปัจจุบันไทยมีผู้ได้รับใบอนุญาตวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เพียง 3,351 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 5.07 คนต่อประชากร 100,000 คน ซึ่งถือว่าน้อยมาก **บทบาทบุคลากรทับซ้อน**: ขาดขอบเขตการทำงานและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนระหว่างกลุ่มวิชาชีพ (Professionals) กลุ่มกึ่งวิชาชีพ (Paraprofessionals) และอาสาสมัคร (Volunteers) **การบรรจุงานไม่ตรงสาย** เกณฑ์กำหนดตำแหน่งงานยังเปิดช่องให้ผู้ที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรงเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ **ภารกิจกระจายแต่ระบบสนับสนุนไม่ตามไป** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้รับการกระจายภารกิจเพิ่มขึ้น แต่ยังขาดการนิเทศ มาตรฐานงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม **การวางแผนที่ไม่ประสานกัน**: หากไม่มีการเชื่อมโยงการวางแผนการศึกษา (Education Planning) เข้ากับการวางแผนกำลังคนของประเทศ (Workforce Planning) การผลิตบัณฑิตก็จะไม่สามารถตอบโจทย์การแก้ไขปัญหากำลังคนได้จริง

แนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Ecosystem) เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาที่เข้มแข็ง ส่งผลให้วิชาชีพและระบบบริการสังคมแข็งแกร่ง และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน (Strong Education → Strong Profession → Strong Social Service System → Better Lives) ระบบการเรียนรู้จะต้องเชื่อมโยง 6 ภาคส่วน เข้าเป็นวงจรเดียวกัน ได้แก่ มหาวิทยาลัย, สภาวิชาชีพ, นายจ้าง/ผู้ใช้กำลังคน, พื้นที่ฝึกปฏิบัติ, ผู้ให้บริการ/ชุมชน, และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องร่วมรับผิดชอบในบทบาท "ก่อน-ระหว่าง-หลัง" การผลิต ดังนี้

- 1) Planning (ก่อนผลิต) ร่วมวางแผนอัตรากำลัง โครงสร้างตำแหน่ง และกำหนดบทบาทหน้าที่
- 2) Developing (ระหว่างผลิต) พัฒนาหลักสูตร สมรรถนะวิชาชีพ และการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ และ
- 3) Supporting (หลังสำเร็จการศึกษา) สนับสนุนเรื่องการนิเทศงาน ความปลอดภัย สวัสดิการ ความก้าวหน้า และการป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout)

7 การเปลี่ยนผ่านที่สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการร่วมกัน การยกระดับปริญญาทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้ง "ระบบนิเวศการเรียนรู้" (Ecosystem) ไม่ใช่เพียงแค่เปลี่ยนชื่อปริญญา โดยประกอบด้วยมิติการเปลี่ยนผ่าน 7 ด้าน ดังนี้

1) **Competency-based Curriculum (หลักสูตรฐานสมรรถนะ)** เปลี่ยนจากหลักสูตรเน้นเนื้อหา (Content) ไปสู่การกำหนดสมรรถนะขั้นต่ำระดับประเทศสำหรับบัณฑิตแรกเข้า (Entry-to-Practice Competencies) โดยมุ่งตอบคำถามสำคัญว่า "จบแล้วทำอะไรได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ?" และเปลี่ยนการประเมินมาเป็นประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เช่น การประเมินด้วย case, simulation, OSCE และ portfolio

2) **Living Curriculum (หลักสูตรที่ปรับตัวตามสังคมอย่างต่อเนื่อง)** ปรับหลักสูตรให้ก้าวหน้าทันวิกฤตและความเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างแท้จริง โดยฝังสมรรถนะใหม่ๆ ในรายวิชาและการฝึกปฏิบัติ (ไม่จำเป็นต้องเพิ่ม

วิชาใหม่ทั้งหมด) เช่น เรื่อง AI & Digital Ethics, สุขภาพจิตและการดูแลผู้มีบาดแผลทางใจ (Trauma & Mental Health), สังคมสูงวัย (Ageing & Care Economy), ภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม (Climate & Disaster), พหุวัฒนธรรมและสิทธิ (Migration & Diversity) และการตัดสินใจบนฐานความรู้ (Evidence-informed Practice)

3) Practice Education Core (การฝึกภาคปฏิบัติเป็นแกนกลาง) การฝึกงานต้องเป็นหัวใจไม่ใช่ว่าปลายทาง โดยต้องมีมาตรฐานระบบที่ชัดเจน ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่ (เช่น เรื่องจริยธรรม ความปลอดภัย ทักษะการปฏิบัติงาน การทำ Simulation) การประกันคุณภาพแหล่งฝึก มาตรฐานและการรับรองผู้สอนงาน (Field Instructor) ผ่านแต้มสะสมวิชาชีพ (CPD credit) เสนอให้จัดทำ **National Practice Education Standards สำหรับประเทศไทย**

4) Co-production (การร่วมมือจากทุกฝ่าย) เปลี่ยนจากการที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนฝ่ายเดียว มาเป็นการร่วมมือออกแบบ ร่วมสอน และร่วมประเมินระหว่างภาควิชาการ (Academic) ผู้ปฏิบัติงานในสนามจริง (Practitioner) นายจ้าง (Employer) และผู้ใช้บริการ/ชุมชน (Service User / Community) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า "การศึกษาสังคมสงเคราะห์ต้องสร้างร่วมกับคนทำงานจริงและคนที่มีประสบการณ์จริง"

5) Scholar-Practitioner (นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญเชื่อมโยงการปฏิบัติ) อาจารย์ต้องก้าวทันทั้งตำรา นโยบาย เทคโนโลยี และชีวิตจริงของผู้ใช้บริการ มีการดิงนักวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมสอนและนิเทศ (Practice Professor) มีการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ของอาจารย์ (Faculty Practice) และแปลงงานวิจัยเป็นคู่มือหรือข้อเสนอเชิงนโยบาย (policy brief) ที่ใช้งานได้จริง

6) Lifelong Professional Learning (การเรียนรู้ตลอดชีวิต): ออกแบบโครงสร้างการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องเป็นบันได ๖ ขั้น ตั้งแต่นักศึกษา บัณฑิต นักสังคมสงเคราะห์ที่มีใบอนุญาต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้นำเทศงาน และผู้นำนโยบาย โดยมีสภาวิชาชีพเป็นตัวเชื่อมโยงระบบใบอนุญาต การศึกษาต่อเนื่อง (CPD) และเส้นทางอาชีพ (Career Pathway)

7) Workforce Intelligence (ระบบข้อมูลปัญญาเพื่อวางแผนกำลังคน) เปลี่ยนจากการผลิตตามจำนวนรับที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้า มาเป็นการผลิตตามความต้องการจริงของประเทศ ผ่านระบบคลังข้อมูล **Social Work Workforce Observatory** ที่รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงาน พื้นที่ขาดแคลน ภาระงาน แหล่งฝึก และสมรรถนะที่ต้องการ โดยใช้ฐานข้อมูลร่วมกันของหลายภาคส่วน เช่น สภาวิชาชีพ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), กระทรวงสาธารณสุข (สธ.), กระทรวงยุติธรรม (ยธ.), องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และสถาบันการศึกษา

5 ข้อเสนอสำคัญเพื่อปฏิรูปและยกระดับวิชาชีพทั้งระบบ ข้อเสนอหลักจากการสรุปแนวคิดนี้เพื่อปฏิรูปวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 5 เสาหลัก

1) National Competency Framework: กำหนดกรอบสมรรถนะขั้นต่ำของบัณฑิตแรกเข้าสู่วิชาชีพ

2) Accreditation 2.0 ปรับระบบประเมินคุณภาพหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (outcomes) คุณภาพบัณฑิต และการฝึกภาคปฏิบัติ

3) National Practice Education System วางมาตรฐานระบบฝึกงาน แหล่งฝึก ผู้สอนงาน และการประเมินสมรรถนะภาคสนาม

4) Professional Learning Ecosystem: สร้างระบบพัฒนาวิชาชีพที่เชื่อมโยงระบบใบอนุญาต CPD ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การนิเทศงาน และเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างชัดเจน และ

5) Workforce Intelligence Platform จัดทำแพลตฟอร์มข้อมูลกำลังคนระดับชาติ เพื่อใช้กำหนดจำนวนการผลิต วางแผนตำแหน่ง และชดเชยกำลังคนในพื้นที่ขาดแคลน

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า ประเภทของผู้สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ มีวุฒิ ไม่มีใบ มีวุฒิ มีใบ ไม่มีวุฒิ ตรง ไม่มีใบ และไม่มีวุฒิตั้งแต่ มีใบ ตำแหน่งงานในราชการ คาดหวังให้นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานสังคมสงเคราะห์ ล่าสุดปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2551 เป็นคุณสมบัติต้องพิจารณาว่าปัญหาอยู่ตรงไหน หรือการนำผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ในทางปฏิบัติ ส่วนราชการสามารถเลือกบรรจุวุฒิสถาบันสังคมสงเคราะห์ได้ ไม่จำเป็นต้องระบุทุกวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานสังคมสงเคราะห์ เป็นเรื่องการบริหารงานของส่วนราชการโดยตรง หรือสามารถปรับนักพัฒนาสังคมเป็นนักสังคมสงเคราะห์ได้ เป็นนโยบายทางการบริหารของส่วนราชการได้เลย

งานสังคมสงเคราะห์ จำเป็นต้องตอบโจทย์สำคัญ 4 โจทย์สำหรับออกแบบอนาคต ได้แก่ 1) ใช้วุฒิสถาบันสังคมสงเคราะห์ และมีใบประกอบหรือไม่ 2) จำนวนตำแหน่งในราชการ 1,300 อัตรา เพียงพอที่จะปฏิบัติงานหรือไม่ และใช้อัตรานั้น ถูกที่ถูกต้องทางถูกงานหรือยัง 3) ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามคุณภาพและผลผลิตตามเป้าหมายหรือไม่ และ 4) ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องเป็นแม่ข่ายหลักในการตอบคำถามเหล่านี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ข้อมูลว่า ไม่สามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ แต่สามารถปรับอัตรากำลังได้ จากการหารือกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สป.พม.) พบว่าข้อค้นพบ ดังนี้

1) งานที่ต้องใช้ Social Work โดยตรง เป็นกลุ่มงานที่ต้องการความรู้เฉพาะทางสูงมาก เช่น งาน Case work, งานรับมือภาวะวิกฤต (Crisis), บาดแผลทางใจ (Trauma), การคุ้มครองเด็ก และการค้ามนุษย์ โดยผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่เรียนจบมาโดยตรงจะสามารถดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง (Fact finding) การประเมิน (Assessment) และการวินิจฉัยปัญหาได้อย่างครบถ้วนมากกว่า

2) งานที่สาขาอื่นอาจทำได้ เป็นงานประเภทการบริหารโครงการ งานจัดประชุม งานข้อมูล งานส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ และงานด้านที่อยู่อาศัยบางส่วน ซึ่งจุดนี้สะท้อนให้เห็นว่าในตำแหน่งปัจจุบันยังมีลักษณะงานทั่วไปที่ไม่ใช่งานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ (Professional social work) ปะปนอยู่

3) OJT (On-the-Job Training) และการพัฒนาคน ระบุว่าบุคลากรที่ไม่ได้จบตรงสายก็สามารถพัฒนาทักษะได้ แต่จำเป็นต้องใช้เวลา มีระบบพี่เลี้ยง และได้รับการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันระบบ OJT ส่วนใหญ่ยังยึดโยงกับประสบการณ์เฉพาะตัวของผู้สอนมากกว่าระบบกลางของกระทรวง อย่างไรก็ตาม บางหน่วยงานเริ่มมีการนำคู่มือและเครื่องมือช่วยตัดสินใจ (Decision Making Tools) เข้ามาช่วยสนับสนุนแล้ว

4) ช่องว่างด้านการนิเทศงาน (Supervision) ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในการนิเทศงานเชิงวิชาชีพและการควบคุมคุณภาพงาน เนื่องจากหัวหน้างานบางส่วนไม่ได้จบการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรง

5) ปัญหาโครงสร้างสายงาน พบปัญหาการทำงานที่ทับซ้อนกันระหว่าง "นักสังคมสงเคราะห์" กับ "นักพัฒนาสังคม" และในบางส่วนยังทับซ้อนกับ "นักวิเคราะห์นโยบายและแผน" ทำให้ประเด็นสำคัญในเรื่องนี้ไม่ใช่

แค่การเลือกว่าจะ "เปิดหรือปิดวุฒิ" แต่เป็นการกำหนดขอบเขตของงาน (Occupational boundary) ให้มีความชัดเจน

6) ใบอนุญาตและกำลังคน มีข้อเสนอแนะและข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ 6.1 ประเด็นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องตรวจสอบข้อกำหนดเป็นรายฉบับ โดยไม่ควรด่วนสรุปครอบคลุมทุกตำแหน่ง 6.2 หากต้องการปรับเป็น "วุฒิปิด" (รับเฉพาะผู้จบตรงสาย) จะต้องคำนึงถึงปริมาณกำลังคนที่มีอยู่ (Supply), ข้อจำกัดในพื้นที่ห่างไกล, อัตราการเข้าออกของงาน (Turnover) และการเปลี่ยนผ่านของบุคลากรกลุ่มเดิม 6.3 ข้อมูลการสรรหาข้าราชการในช่วงปี 2567-2568 ชี้ให้เห็นว่าแม้จะสามารถรับผู้ที่เรียนจบตรงสายได้ในระดับหนึ่งแล้ว แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดด้านกำลังคนในบางพื้นที่อยู่

นางสาวอรรณพ พรไชยะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า กรุงเทพมหานคร (กทม.) ได้วางกรอบอัตรากำลังในแต่ละสำนัก สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักพัฒนาสังคม สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักงานเขต รวม 300 อัตรา กรุงเทพมหานครนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ และเขียนเพิ่มเติมในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ ของกทม. ว่า นักสังคมสงเคราะห์ต้องมีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต รวมถึงอาสาสมัครด้านต่าง ๆ สนับสนุนการดำเนินงาน แต่อาจไม่ได้จบวุฒิสังคมสงเคราะห์ ปัญหากลุ่มเปราะบางมีจำนวนมาก เพิ่มขึ้นจากสภาพปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งมีนักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยาในภาพสหวิชาชีพในการดำเนินการร่วมกัน สำหรับเรื่องค่าตอบแทน มองว่าต้องขับเคลื่อนร่วมกันในเรื่องค่าตอบแทนวิชาชีพ จัดทำสมรรถนะขั้นต่ำ

นางอุมารณ์ ผ่องจิตต์ นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวว่า ในปัจจุบันพบวิกฤตในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ **วิกฤตกำลังคนและข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในปัจจุบัน** นักสังคมสงเคราะห์คือกลไกสำคัญในการคุ้มครองสิทธิ คุ้มครองกลุ่มเปราะบาง และเยียวยาชีวิตประชาชน ซึ่งระบบสวัสดิการสังคมไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเข้มแข็งหากปราศจากบุคลากรกลุ่มนี้ **วิกฤตกำลังคนในยุคสังคมสูงวัยขั้นสุดยอด (Super-Aged Society)** ประเทศไทยมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ต่ำกว่าเกณฑ์สากลขั้นวิกฤตอย่างมาก โดยมีสัดส่วนเพียง **5.07 คนต่อประชากร** เทียบกับประเทศเพื่อนบ้านและสากล (เช่น สหรัฐอเมริกา มากกว่า 200 คน, กัมพูชา 33 คน และมาเลเซีย 25 คน) ส่งผลให้บุคลากรต้องแบกรับภาระงานมหาศาล เกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) และสูญเสียคนเก่งออกจากระบบ นอกจากนี้ จากจำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตทั้งหมด 3,813 คน พบว่ามีถึง **33% (1,334 คน) ที่ใบอนุญาตหมดอายุ**

4 ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพ ได้แก่ 1) เพดานความก้าวหน้าต่ำ ขาดแคลนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญชั้นวิกฤต บังคับทางอ้อมให้ผู้ปฏิบัติงานต้องย้ายไปสายบริหารเพื่อความก้าวหน้า **2) อัตรากำลังไม่สมดุล** อัตรากำลังในปัจจุบันประกอบด้วย นักพัฒนาสังคม ร้อยละ 55-60 (623 อัตรา) นักสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 20-28 (319 อัตรา) และนักวิเคราะห์นโยบาย ร้อยละ 4-17 (63 อัตรา) **3) อัตลักษณ์เจือจาง** หลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เดิมเปิดรับผู้ปฏิบัติงานไม่ตรงสายวิชาชีพ และขาดนิยามระดับชาติ (National Definition) ที่ชัดเจนในการแยกบทบาทระหว่างนักวิชาชีพ ผู้ช่วยนักวิชาชีพ และอาสาสมัคร **4) ช่องว่างการโอนย้ายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีการกระจายงานสู่ท้องถิ่นแต่ขาดโครงสร้าง ตำแหน่ง และระบบนิเทศงานที่จะมารองรับอย่างเหมาะสม

กรอบการพัฒนากำลังคน 3 เสาหลัก (3-Pillar Framework) เพื่อแก้ไขปัญหเหล่านี้ ได้มีการนำกรอบมาตรฐานสากล GSSWA/UNICEF และมาตรการของกระทรวง พม. มาปรับใช้ดังนี้ **เสาหลักที่ 1 การวางแผน**

(Planning) ขยายเขตความก้าวหน้าของสายวิชาชีพสู่ระดับ "ทรงคุณวุฒิ" (เชี่ยวชาญสูง) โดยไม่ต้องย้ายไปสายบริหาร กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงสายงานอย่างแท้จริง และบูรณาการข้อมูลกลางร่วมกับองค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย และสภาวิชาชีพเพื่อประเมินภาระงานจริง (Workload Analysis) **เสาหลักที่ 2 การพัฒนา (Developing)** ยกระดับหลักสูตรปริญญาทางวิชาชีพพร้อมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ควบคู่ไปกับการสร้างระบบรับรองมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม (มสค.) เพื่อเข้ามาช่วยเหลืองานในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ รับรองผู้ผ่านการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมของนักสังคมสงเคราะห์ (มสค.) แล้วกว่า 2,581 คน **เสาหลักที่ 3 การสนับสนุน (Supporting)** ผลักดันเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัย (พ.ต.ส.) 2,000 บาท/เดือน สำหรับด้านหน้าที่ดูแลกลุ่มเปราะบางสูง รวมถึงขยายผลสู่ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งฯ จัดระบบนิเทศงาน (Case Conference สหวิชาชีพ) เพื่อช่วยแบ่งปันความรับผิดชอบในเคสที่ยาก และจัดระบบประเมินตรวจสอบสภาพจิตคนทำงานทุกๆ 3 ปีอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับทิศทางการปฏิรูปและประโยชน์ต่อประชาชน กระทรวง พม. ต้องปรับบทบาท เปลี่ยนจากแนวคิดเดิมที่เป็น "ผู้ลงมือทำเองทุกเรื่อง" ไปสู่การเป็น "ผู้วางระบบและบูรณาการ" (Policy Maker) โดยทำหน้าที่กำหนดมาตรฐาน ข้อมูล บูรณาการงบประมาณ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและภาคประชาสังคมเพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริการ **ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ** ทีมกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พม. **หนึ่งเดียว (One Home)** บูรณาการทั้งกำลังคนและงบประมาณ ดูแลปัญหาของประชาชนได้เบ็ดเสร็จในจุดเดียว MSO-Logbook & พม. CARE ระบบดิจิทัลเชิงรุก ค้นหาและช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้แม่นยำ ตรงจุด **บูรณาการกองทุน & Joint KPIs** รวมกองทุนต่างๆ (เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ) เพื่อการแก้ไขปัญหาแบบเบ็ดเสร็จ **Targeted Universalism** สวัสดิการถ้วนหน้าแบบพุ่งเป้าแม่นยำ โดยวิเคราะห์ผ่านดัชนีความมั่นคง (CHSI)

วาระนโยบายสู่อนาคต (Blueprint Policy Agenda) กำหนดแผนงานเร่งด่วนที่ต้องขับเคลื่อนต่อประกอบด้วย 4 วาระสำคัญ 1) **ติดตามคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน** ในการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานงานใหม่ 2) **ประกาศนิยามระดับชาติ (National Definition)** เพื่อแบ่งแยกบทบาทวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และอาสาศักดิ์ให้ชัดเจน 3) **บูรณาการ ONE Platform** เชื่อมโยงฐานข้อมูลกลางเพื่อใช้วิเคราะห์ภาระงานจริงและ 4) **ขยายสวัสดิการบุคลากร** เพิ่มเงินเสี่ยงภัย พ.ต.ส. และดูแลสุขภาพทางจิตใจอย่างจริงจัง

สรุปความคืบหน้าการดำเนินงานและสิทธิประโยชน์สำหรับนักสังคมสงเคราะห์ 1) เรื่องค่าตอบแทนและเงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ส.) ปัจจุบันได้รับเดือนละ 2,000 บาท และอยู่ระหว่างการขับเคลื่อนเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งอื่น ๆ 2) การวิเคราะห์ค่างานและความเสี่ยง อยู่ระหว่างศึกษาวิเคราะห์ค่างานเชิงลึกและความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาต่อไป 3) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความคืบหน้ากับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีการประชุมหารือร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ล่าสุดเมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมาซึ่งได้ข้อสรุปเบื้องต้นแล้ว 4) การปรับมาตรฐานตำแหน่งในสายงานสังคมสงเคราะห์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำลังร่วมกันปรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานนักสังคมสงเคราะห์ เพิ่มเติมตำแหน่งวิชาการ-ผู้ทรงคุณวุฒิให้สามารถขับเคลื่อนและเดินหน้าต่อไปได้ สำหรับกลุ่มมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั่วไปต้องมีการหารือรายละเอียดร่วมกันเพิ่มเติม 5) การบริหาร

อัตรากำลังและสมรรถนะการทำงาน ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ที่มีจุดเด่นด้านสมรรถนะเฉพาะตัวที่ยืดหยุ่นสูง ทำให้สามารถปรับตัวและรองรับภารกิจได้อย่างครอบคลุม แม้บางงานอาจไม่ได้ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยตรง 6) การดูแลสวัสดิภาพและลดภาวะหมดไฟ (Burnout) การจัดการความเครียด กระบวนการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ พร้อมสนับสนุนการทำงานทุกด้าน โดยจัดให้มีทีมสหวิชาชีพพร้อมหารือและวางแผนทางดูแลสุขภาพจิตเพื่อลดภาวะ Burnout รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ มุ่งเน้นการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและคุณค่าในการปฏิบัติงาน

การประชุมกลุ่มย่อยปฏิบัติการ 3 กลุ่ม (Parallel Workshop Sessions - On-site 1 กลุ่ม & Zoom Breakout Rooms 2 กลุ่ม) ระดมความคิดเห็นเพื่อยกร่างข้อเสนอนโยบาย สรุปรายละเอียดแต่ละห้องย่อยและผลการนำเสนอผลงานกลุ่มและสังเคราะห์ร่างฉันทามติ ดังนี้

ห้องย่อยที่ 1: Planning การวางแผนอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง (On-site)

วิทยากรประจำกลุ่มย่อย: ผศ.ศร. โสภา อ่อนโอภาส นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

สรุปสาระสำคัญ:

1. สถานการณ์และปัญหาหลัก ขาดเจ้าภาพหลัก ปัจจุบันยังขาดหน่วยงานหลักในทางวิชาชีพมาขับเคลื่อน ภาพรวมอย่างชัดเจน ข้อจำกัดด้านใบอนุญาต หลายหน่วยงานเริ่มกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำให้เกิดภาวะขาดแคลนกำลังคนในกลุ่มที่รอสอบ ปัจจุบันสภาฯ ได้ปรับลดค่าสมัครและเพิ่มระบบสอบออนไลน์เพื่อช่วยให้เข้าสู่ระบบได้เร็วขึ้น

2. การวิเคราะห์ภาระงานและการคำนวณอัตรากำลัง (FTE) ฐานทางกฎหมาย กฎหมายระบุบทบาทหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ไว้ประมาณ 11-12 ฉบับ เช่น งานคุ้มครองเด็ก งานยุติการตั้งครรภ์ สำหรับโครงการศึกษาวิจัย FTE สภาฯ มีแผนดำเนินการร่วมกับองค์การยูนิเซฟประเทศไทย และ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำ TOR เพื่อศึกษาวิจัยภาระงานจริง (FTE) ตามสมรรถนะของแต่ละกระทรวง แนวทางจากกระทรวงสาธารณสุข เสนอให้ใช้ ค่าความชุก/ระบาดวิทยา ของกลุ่มเป้าหมายเปราะบางในแต่ละพื้นที่ มาคำนวณสัดส่วนจำนวนนักสังคมสงเคราะห์ที่จำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลหลักตั้งขึ้นนโยบาย รวมถึงการเทียบเคียงภาระงาน นำข้อมูลภาระงานที่เคยทำได้ เช่น ด้านการแพทย์ มาพิจารณารายละเอียด และนำไปปรับใช้คำนวณ FTE กับกรมที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

3. การกำหนดขอบเขตงานและนิยามตำแหน่ง การสงวนงานเฉพาะ ต้องระบุให้ชัดเจนว่า เนื่องจากใดเป็นงานสำหรับ "นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต" เท่านั้น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพ.ร.บ. วิชาชีพฯ พ.ศ. 2556 ครอบคลุมทั้งนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต และ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มหลังได้พัฒนาทักษะ

ข้อเสนอแนะเชิงโครงสร้าง คือ 1) การผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานตรงตามตำแหน่ง 2) การประสานสำนักบริหารงานกลาง (สป.พม.) เสนอปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไปยัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 3) พิจารณานำงานสังคมสงเคราะห์ โดยแยกงานสังคมสงเคราะห์ตามสังกัด/กระทรวง

4. กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ข้าราชการส่วนกลาง (ก.พ.) 1,177 อัตรา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 649 อัตรา (มีผู้ครองตำแหน่ง 281 อัตรา) กรุงเทพมหานคร ประมาณ 300 อัตรา และภาคส่วนอื่น ๆ NGOs ที่ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์

ข้อเสนอแนะและแผนการดำเนินงานถัดไป เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) จัดทำ Roadmap ความก้าวหน้า และถอดบทเรียนจากนักสังคมสงเคราะห์ที่มีศักยภาพสูงซึ่งย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่ง สำหรับการจัดทำฐานข้อมูล สภาฯ อยู่ระหว่างเก็บข้อมูลนักสังคมสงเคราะห์ที่มีใบอนุญาต และดูแลผู้ปฏิบัติงานที่ยังไม่มีสังกัด ดูแลชัดเจน ในด้านการจัดสวัสดิการ สภาฯ มีแผนศึกษาวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟ (Burnout) ของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อพิจารณาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

ห้องย่อยที่ 2: (Online) Developing (การยกระดับมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ) แนวทางการขับเคลื่อนปริญญาทางวิชาชีพ (อว.) ระบบรับรองปริญญาและใบอนุญาต หลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติ การศึกษาต่อเนื่อง และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ

วิทยากรประจำกลุ่มย่อย: ผศ. ศร.ปริยานุช โชครนวนิชย์ ชูพินิจ อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปสาระสำคัญ:

1. ด้านการเรียนการสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์และการฝึกภาคปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนควรเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Interactive Learning) มากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว โดยนำการเรียนรู้บนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) งานวิจัยกรณีศึกษา และการทบทวนวรรณกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ เพื่อสร้างทัศนคติที่พร้อมก้าวสู่การเป็นนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพอย่างแท้จริง

ในด้านทักษะและเครื่องมือปฏิบัติงาน ควรเพิ่มการเรียนรู้เครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมมากกว่าด้านกายจิตสังคมแบบเดิม เช่น การประเมินทางคลินิก (Clinical Assessment) ตลอดจนให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพและผู้ให้บริการ นอกจากนี้ ควรเพิ่มรายวิชาเกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน และเน้นย้ำกระบวนการนิเทศงาน (Supervision) ในฐานะกลไกหลักที่ช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

2. ด้านการพัฒนาผู้สอนและแนวปฏิบัติการถอดบทเรียน การพัฒนาศักยภาพผู้สอนสามารถถอดบทเรียนและประยุกต์ใช้แนวทางจากต่างประเทศและศูนย์ปฏิบัติต่าง ๆ เช่น รูปแบบจากประเทศฟิลิปปินส์โดยการให้ผู้สอนและผู้นิเทศงานสลับบทบาทกันในการสอนและการฝึกปฏิบัติ รูปแบบจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง การมุ่งเน้นพัฒนาโปรแกรมการทำงานร่วมกับผู้ให้บริการเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้ต้องขังในเรือนจำ รวมถึงการพัฒนากระบวนการนิเทศงาน รูปแบบจากสหรัฐอเมริกาโดยการเชิญบุคลากรสายปฏิบัติการเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การเชิญอาจารย์พิเศษมาสอน (ลักษณะ Adjunct Professor) รับผิดชอบบรรยายวิชา หรือการทำวิจัยร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา กับหน่วยงาน โดยที่บุคลากรยังคงดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิม

3. ด้านการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์ สาขาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ รูปแบบและหลักสูตรการอบรม ควรจัดให้มีความหลากหลาย ทั้งระบบออนไลน์ ออนไลน์ และไฮบริด โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ไม่ควรสูงเกินไป รวมถึงควรจัดให้มีหลักสูตรยกระดับทักษะ (Upskill) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาตรงสาย การบริหารจัดการและการสื่อสาร สมาคมฯ หรือสาขาวิชาชีพ ควรประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมแก่สมาชิกเป็นรายไตรมาสล่วงหน้า เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถวางแผนจัดสรรงบประมาณ ทำเรื่องขอลาหยุดงานเพื่อวางแผนเข้ารับการอบรม หรือดำเนินการเบิกจ่ายได้ทันเวลาที่ นอกจากนี้ ควรระบุจำนวนคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง (CPE/CEU) ให้ชัดเจนบนสื่อประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม

ห้องย่อยที่ 3: (Online) Supporting (ระบบนิเทศงาน สวัสดิภาพ และความก้าวหน้า) ระบบนิเทศงาน
ความปลอดภัยด้านหน้า สวัสดิการ/ค่าตอบแทน และการป้องกันภาวะหมดไฟ

วิทยากรประจำกลุ่มย่อย:

1. **ศ.ร.ณัฐวิทย์ ณ มโนรม** เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และ
2. **นางสาวกัญญา ศรีวิลาศ** ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงกลยุทธ์และรณรงค์ โครงการสานใจรักฯ ภายใต้องค์กรเดอะคอส สหรัฐอเมริกา

สรุปสาระสำคัญ:

1. การพัฒนาระบบนิเทศงานและมาตรฐานวิชาชีพ: โดยสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อยู่ระหว่างการจัดทำคู่มือและระบบการนิเทศงานตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถขึ้นทะเบียน/ได้รับใบรับรอง (Certificate) ตามแนวทางที่กำหนด สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรง มีแนวทางให้เข้ารับการฝึกปฏิบัติงานจำนวน 240 ชั่วโมง ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามมาตรา 28 ก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การสัมภาษณ์หรือการประเมินผลงาน ทั้งนี้ มีการเน้นย้ำว่า การนิเทศงานไม่ใช่การจับผิดหรือตรวจสอบเพื่อเอาผิด แต่เป็นกระบวนการให้คำปรึกษา แนะนำทางวิชาการ ทฤษฎี จรรยาบรรณ และเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดความวิตกกังวลและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มีการหารือเรื่อง การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของนักสังคมสงเคราะห์ ตัวอย่างเช่น ความเชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองเด็ก

2. ความปลอดภัยและการดูแลสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน: ที่ประชุมให้ความสำคัญกับการจัดระบบนิเทศงาน และการบริหารความเสี่ยงในการทำงานกับกลุ่มผู้รับบริการที่มีความเปราะบางหรือมีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ป่วยจิตเวช ผู้ใช้สารเสพติด หรือผู้ที่มีพฤติกรรมรุนแรง และมีการเสนอแนวทางป้องกันความรุนแรงและการกลั่นแกล้งผู้ปฏิบัติงาน (Anti-bullying & Stop Violence) รวมถึงการจัดสวัสดิการและมาตรการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน เช่น การประกันชีวิตหรือการคุ้มครองกรณีได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานและการลงพื้นที่ ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงกับการลด ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากรไว้ในระบบ

3. การป้องกันภาวะหมดไฟและการดูแลสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน: ที่ประชุมสะท้อนว่า นักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมต้องเผชิญกับ ความเครียดสะสมและผลกระทบทางจิตใจจากการทำงานกับกรณีวิกฤติและปัญหาที่มีความซับซ้อน จึงเสนอให้การดูแลสุขภาพจิตเป็น ความรับผิดชอบในระดับองค์กรและระบบงาน ไม่ควรเป็นเพียงความรับผิดชอบของบุคคลในการดูแลตนเอง โดยมีแนวทางที่เสนอ ได้แก่ การสร้างกลุ่มสนับสนุนด้านจิตใจระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือข้ามหน่วยงาน ระบบพี่เลี้ยงและการนิเทศงาน การจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสุขภาพกายและจิตใจ หรือการพิจารณารูปแบบวันลาเพื่อการพักผ่อน/ฟื้นฟูสุขภาพจิตตามความเหมาะสม

4. ความก้าวหน้าในอาชีพและการรักษากำลังคนในระบบ: ที่ประชุมสะท้อนปัญหาว่า บัณฑิตสังคมสงเคราะห์จำนวนหนึ่งไม่ได้เข้าสู่หรือไม่ได้คงอยู่ในสายงานวิชาชีพในระยะยาว โดยมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับความตอบแทน สวัสดิการ ระบบนิเทศงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาสถานการณ์กำลังคน ที่พบปัญหา Pipeline Leakage กล่าวคือ ประเทศสามารถผลิตบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ได้ แต่มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าสู่ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์จริง ดังนั้น การพัฒนามาตรฐานตำแหน่งจึงควรพิจารณาควบคู่กับ เส้นทางการเติบโตทางวิชาชีพ (Career Path) + ค่าตอบแทน + สวัสดิการ + การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ (Professional Development) + การนิเทศงาน (Supervision) + การรักษากำลังคนให้อยู่ในระบบ (Retention)

5. การกำหนดตำแหน่งวิชาชีพและการหารือกับสำนักงาน ก.พ.: ประเด็นสำคัญจากการหารือกับสำนักงาน ก.พ. คือ การผลักดันตำแหน่งวิชาชีพหรือสิทธิประโยชน์เฉพาะ ไม่ควรเริ่มจากการขอสิทธิประโยชน์หรือเพิ่มตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มจากการพิสูจน์ “ลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้และสมรรถนะเฉพาะทาง” โดยต้องมีหลักฐานประกอบว่า งานนั้นมีลักษณะเฉพาะ → ต้องใช้ความรู้วิชาชีพ → ต้องใช้สมรรถนะเฉพาะ → ส่งผลต่อคุณภาพ/ความปลอดภัยของผู้รับบริการ ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องโดยตรงกับคำถามของ ก.พ. ที่ต้องการให้ พม. ระบุว่า งานใดจำเป็นต้องใช้ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรง และมีหลักฐานหรือไม่ว่าผู้จบสังคมสงเคราะห์มีผลสัมฤทธิ์แตกต่างจากผู้จบสาขาอื่น

6. การผลักดันด้านกฎหมาย ข้อบังคับ และงานเชิงรุก: มีข้อเสนอให้ทบทวนและผลักดัน กฎหมาย กฎระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ (เช่น ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก) ที่มีการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ที่เหมาะสม โดยระบุคุณสมบัติชัดเจนว่าต้องสำเร็จการศึกษา “สาขาสังคมสงเคราะห์” รวมถึงพิจารณาความจำเป็นของการเป็น “นักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต” นอกจากนี้ มีข้อเสนอให้มีการพัฒนาระบบงานสังคมสงเคราะห์ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถทำงานเชิงป้องกันและรับมือกับปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

วันอังคารที่ 8 กันยายน 2569 เวลา 09.00 – 16.00 น.

การประชุมใหญ่สามัญประจำปี

ผศ.ศร. โสกา อ่อนโอภาส นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เป็นประธานการประชุมตามระเบียบวาระ โดยมี **ศร. ณัฐวดี ณ มโนรม** เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เป็นเลขาธิการประชุมฯ ผู้เข้าร่วมประชุม

ประกอบด้วยสมาชิกสามัญสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ผู้สนใจทั่วไป จำนวนประมาณ 400 คน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Meeting ซึ่งสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ แจ้งวัตถุประสงค์การประชุม เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 มาตรา 23 ตาม (4) (ข) กำหนดให้คณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี เพื่อรายงานผลและนำเสนอแผนการดำเนินงาน ให้สมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้รับทราบ
ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2568

เลขาธิการฯ นำเสนอรายงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2568 จัดเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 8 กระทรวง พม. และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Meeting
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2568 จัดเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 8 กระทรวง พม. และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Meeting

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 รายงานผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2569 โดย ศค.ร. ณัฐดี ณ มโนรม เลขาธิการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รายละเอียดดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ชุดที่ 5 (พฤศจิกายน 2568 - สิงหาคม 2569) ดังนี้

1. การควบคุมมาตรฐานและการอนุญาตประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์วัตถุประสงค์หลัก สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์จัดตั้งขึ้นเพื่อควบคุมมาตรฐาน จรรยาบรรณ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือหรือบริการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

- การสอบประเมินความรู้ จัดสอบข้อเขียน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569 มีผู้เข้าสอบจำนวน 390 คน
- การสอบสัมภาษณ์ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 4 - 5 เมษายน 2569 มีผู้เข้าสอบรวม 167 คน
- แผนการสอบในอนาคต มีกำหนดจัดสอบข้อเขียน ครั้งที่ 2/2569 ในวันเสาร์ที่ 26 กันยายน 2569 ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และระบบออนไลน์ โดยมีผู้สมัครสอบรวม 478 คน (แบ่งเป็นออนไลน์ 108 คน และออนไซต์ 370 คน) และกำหนดสอบสัมภาษณ์ในวันที่ 24 - 25 ตุลาคม 2569 ผ่านระบบออนไลน์ Zoom

● การรับรองหลักสูตร มีการรับรองหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิตเพื่อประโยชน์ในการสมัครสมาชิก ได้แก่ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2570 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2569 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

2. โครงการพัฒนาศักยภาพและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการจัดโครงการและหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- โครงการบรรยายทุกซ์ แบ่งปันสุข: จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2568 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 25 คน.
- หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับภาคีเครือข่าย:**

- หัวข้อ “Supervision in Social Work Practice” (การนิเทศงาน) จัดขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2569 ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มีผู้เข้าร่วม 19 คน.

- หัวข้อ “Integrating Motivational Interviewing into Field Instruction and Supervision” จัดเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2569. ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มีผู้เข้าร่วมอบรม 18 คน

โครงการอบรม สัมมนา และเสวนาวิชาการ:

- เสวนาบทบาทนักสังคมสงเคราะห์โรงเรียน (สหรัฐฯ, กรีซ, ไทย): จัดขึ้นในรูปแบบออนไลน์เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2569 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพและการสะสมคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง.

- หลักสูตรครอบครัวบำบัดสำหรับนักสังคมสงเคราะห์: จัดระหว่างวันที่ 20 - 24 กรกฎาคม ๒๕๖๙ (ออนไลน์), 1 - 2 สิงหาคม 2569 (อนไซต์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์) และ 5 - 7 สิงหาคม 2569 (ออนไลน์) มีผู้เข้าอบรม 25 คน

- เสวนา "หลังม่านกระบวนการยุติธรรม": จัดเสวนาออนไลน์เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2569 เพื่อทบทวนบทบาทนักสังคมสงเคราะห์ ป.วិอาญา มีผู้เข้าอบรม 210 คน

- หลักสูตรการถามปากคำเด็กเชิงนิติวิทยาศาสตร์: จัดอบรมวันที่ 29 - 30 สิงหาคม 2569 ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มีผู้เข้าอบรม 19 คน โดยผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด 87.5% และระดับมาก 12.5%.

- เสวนากำหนดอัตรากำลังและการะงาน (FTE): จัดออนไลน์เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2569 เพื่อพัฒนามาตรฐานกำลังคน มีผู้เข้าร่วมสูงถึง 750 คน โดยพึงพอใจในระดับมากที่สุด 55.6% พึงพอใจมาก 42% และปานกลาง 2.4%.

- ระบบการศึกษาต่อเนื่อง: มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจระบบการศึกษาต่อเนื่องผ่าน Zoom Meeting สองรอบ คือ วันจันทร์ที่ 3 สิงหาคม 2569 (ลงทะเบียน 305 คน) และวันเสาร์ที่ 29 สิงหาคม 2569 (ลงทะเบียน 184 คน)

- โครงการในอนาคต: มีแผนจัดเวทีเสวนาผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ภาคเหนือ (WE Forum ครั้งที่ 2) หัวข้อ "ถอดรหัสกฎหมายสู่การคุ้มครองสิทธิกลุ่มชาติพันธุ์" ในวันที่ 24 กันยายน 2569 ณ จังหวัดเชียงใหม่ และ Zoom Meeting

3. การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ความร่วมมือในประเทศและระดับสากล

- ประกาศสมรรถนะหลัก พ.ศ. 2569: ที่ประชุมกรรมการสภาฯ อนุมัติประกาศสภาวิชาชีพฯ ว่าด้วยสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2569 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2569 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 12 ประการเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและการดูแลตนเอง

- การสัญจรและการนิเทศงาน: ดำเนินโครงการสัญจรรวม 4 ภาคทั่วประเทศ ได้แก่ ภาคใต้ (16 กรกฎาคม 2569) ภาคอีสาน (24 กรกฎาคม 2569) ภาคกลาง (14 สิงหาคม 2569) และภาคเหนือ (21 สิงหาคม 2569)

- การผลักดันเชิงนโยบายและพัฒนากำลังคน:

- คณะผู้แทนเข้าพบที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวง พม. เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2569 มีผู้เข้าร่วม 10 คน

- ร่วมประชุมกับคณะกรรมการสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อวางแผนทางพัฒนาระบบกำลังคนนักสังคมสงเคราะห์สู่มาตรฐานสากล มีการแลกเปลี่ยนสัดส่วนนักสังคมสงเคราะห์ต่อประชากรแสนคนจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา (200 คน) สหราชอาณาจักร (180 คน) ออสเตรเลีย (159 หรือ 64 คน) เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในไทยโดยใช้กรอบการคำนวณ FTE

- กรรมการฯ เตรียมตั้งคณะทำงานชุดเล็กเพื่อเร่งรัดข้อเสนอเชิงนโยบายใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การกำหนดวุฒิเฉพาะ (วุฒิปด) ในการเข้าสู่ตำแหน่ง การปรับปรุงค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- **การจัดงานระดับสากลและงานแสดงนิทรรศการ:**

- ร่วมสนับสนุนการประชุมวิชาการเนื่องในวันสังคมสงเคราะห์โลก ประจำปี 2569 (World Social Work Day 2026) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์ประชุมสหประชาชาติ กรุงเทพฯ และแบบ Hybrid ภายใต้แนวคิด "Co-Building Hope and Harmony".

- เข้าร่วมจัดบูธนิทรรศการในงาน SOCIAL DEVELOPMENT EXPO 2026 ระหว่างวันที่ 21 - 23 สิงหาคม 2569 ณ อิมแพ็ค เมืองทองธานี เพื่อให้บริการข้อมูลการสมัครสมาชิกและขั้นตอนต่อใบอนุญาต ซึ่งมีผู้เข้าชมบูธเฉลี่ย 150 คนต่อวัน

4. การบริหารจัดการและแผนพัฒนาองค์กร

- **ร่างแผนพัฒนาสาขาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2570 – 2572):** กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเป็นองค์กรควบคุมมาตรฐานที่เข้มแข็ง ส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างสังคมที่เป็นธรรม ผ่านยุทธศาสตร์หลัก 5 ด้าน

- **การประชุมภายในสาขาวิชาชีพ:** คณะกรรมการสาขาวิชาชีพฯ ได้จัดการประชุมมาแล้ว 5 ครั้ง และมีการประชุมร่วมกับสถาบันการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการสอบข้อเขียนและความคืบหน้าของวิชาชีพ รวมถึงจัดประชุมสัมมนาประจำปี ณ จังหวัดนนทบุรี วันที่ 13 - 14 กรกฎาคม 2569 นอกจากนี้ยังมีการประชุมอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ อีก 25 ครั้ง

- **รายงานการสำรวจระดับชาติ:** ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศเผยแพร่รายงานการสำรวจระดับชาติ เรื่อง "การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทย" จากเสียงสะท้อนของผู้ปฏิบัติงานรวม 808 คนทั่วประเทศ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 รายงานงบฐานะการเงินและผลการดำเนินงานเปรียบเทียบระหว่างปี 2567 และ 2568 โดย สค.ร.บุญล้อม กานต์ศักดิ์สรานัญ เจริญญิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ 2567
 - สินทรัพย์หมุนเวียน: 21,642,586.27 บาท
 - สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน: 727,393.22 บาท
 - ยอดรวมสินทรัพย์ทั้งสิ้น: 33,347,029.04 บาท
 - รายได้ประจำปี: 5,488,554.87 บาท

- ค่าใช้จ่ายประจำปี: 7,253,111.83 บาท
- ผลการดำเนินงาน: มีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้ (ขาดทุน) 1,764,556.96 บาท
- ปีงบประมาณ 2568
 - สิ้นทรัพย์หมุนเวียน: 4,435,526.27 บาท
 - สิ้นทรัพย์ไม่หมุนเวียน: 15,836,225.31 บาท
 - ยอดรวมสินทรัพย์ทั้งสิ้น: 32,688,218.28 บาท
 - รายได้ประจำปี: 6,208,233.35 บาท
 - ค่าใช้จ่ายประจำปี: 7,380,382.99 บาท
 - ผลการดำเนินงาน: มีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้ (ขาดทุน) 1,172,149.64 บาท

มติที่ประชุม รับรองงบดุลประจำปี พ.ศ. 2567 และปี พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลรายรับ รายจ่าย และสถานะทางการเงินของสภาวิชาชีพฯ

4.2 รายงานงบการเงินและงบประมาณประจำปี 2569 โดย ศค.ร.บุญล้อม กานต์ศักดิ์สรานัญ ทรัพย์นิษฐสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

ข้อมูลทางการเงินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 31 กรกฎาคม 2569 โดยทางสภาวิชาชีพฯ ได้ตั้งงบประมาณประจำปีไว้จำนวน 7,193,365.80 บาท มีรายละเอียดผลการรับ-จ่ายเงินจริง ดังนี้ รายได้สะสมประจำปี 2569 (รวมเป็นเงิน 3,771,941.58 บาท) แบ่งตามประเภทรายรับที่ได้รับจริง ดังนี้

- รายรับจากกระทรวง พม.: 1,400,000.00 บาท
- รายรับค่าขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตและค่าสมาชิก: 1,155,301.00 บาท
- รายรับจากอบรม ป.วิอาญาฯ: 370,500.00 บาท
- รายรับค่าสมัครสอบข้อเขียน: 337,000.00 บาท
- รายรับจากดอกเบี้ยพันธบัตร: 311,901.35 บาท
- รายรับจากโครงการครอบครัวบำบัดฯ: 122,500.00 บาท
- รายรับอื่นๆ: 36,907.44 บาท
- รายรับจากการขายเสื้อและหนังสือ: 20,419.50 บาท
- รายรับดอกเบี้ย: 15,412.29 บาท
- รายรับจากโครงการทบทวนความรู้: 2,000.00 บาท

รายจ่ายสะสมประจำปี 2569 (รวมเป็นเงิน 4,726,826.22 บาท) แบ่งตามฝ่าย

ปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

- ฝ่ายเลขานุการและงานธุรการ: 3,193,096.73 บาท
- ฝ่ายวิชาการและการต่างประเทศ: 514,621.48 บาท
- ฝ่ายจัดการสอบและพัฒนาาระบบสอบ: 396,210.95 บาท
- ฝ่ายฝึกอบรม: 389,077.06 บาท

- ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ: 136,224.00 บาท
- ฝ่ายจัดทำวารสาร: 38,500.00 บาท
- ฝ่ายทะเบียน: 34,215.00 บาท
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์: 22,331.00 บาท
- ฝ่ายเหรียญก: 2,550.00 บาท

รายละเอียดค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการแล้วของ "ฝ่ายเลขานุการและงานธุรการ" (รวม 3,193,096.73 บาท)

- ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน ที่ปรึกษา และผู้สอบบัญชี 1,582,596.74 บาท
- ค่าใช้สอยและสาธารณูปโภค 715,292.48 บาท
- การประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน 512,691.91 บาท
- โครงการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ 4 ภาค 204,460.60 บาท
- คณะกรรมการจรรยาบรรณและอนุกรรมการ 88,000.00 บาท
- โครงการสัมมนาคณะกรรมการสภาฯ 68,100.00 บาท
- โครงการขับเคลื่อนสาขาวิชาชีพฯ 4 ภาค 21,955.00 บาท

มติที่ประชุม รับรองรายงานงบการเงินและงบประมาณประจำปี ๒๕๖๙ ดังกล่าวเป็นเอกฉันท์

4.3 การรับรองผู้ตรวจสอบบัญชี

มติที่ประชุม รับรองผู้ตรวจสอบบัญชี คุณวิทยา ล้อมสุชา เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ มติอนุมัติค่าสอบบัญชี ปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท

การบรรยาย: บทเรียนกรณีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

วิทยากร: รศ.ศ.ร.อภิญา เวชชัย ประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณ

สรุปสาระสำคัญ:

กระบวนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินงานเมื่อเกิดการกล่าวหาว่าผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติผิดจรรยาบรรณ จะยึดตามข้อบังคับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ฯ พ.ศ. 2563 ซึ่งมุ่งเน้นความละเอียดอ่อนและการเคารพสิทธิของทั้งผู้ร้องและผู้ถูกร้อง มีขั้นตอนดังนี้ 1) **แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ** เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี 2) **รับฟังข้อมูลอย่างรอบด้าน** ทั้งจากผู้ร้อง ผู้ถูกร้อง พยานบุคคล และพยานหลักฐานต่าง ๆ 3) **ประเมินผลกระทบ** ว่าการกระทำนั้นละเมิดจรรยาบรรณด้านใด และส่งผลกระทบรุนแรงต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน วิชาชีพ หรือสังคมอย่างไร 4) **กำหนดบทลงโทษ** โดยนำเสนอบทสรุปต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณเพื่อพิจารณาร่วมกัน 5) **มุ่งเน้นเวทีแห่งการเรียนรู้** คาดหวังให้เวทีจรรยาบรรณเป็นพื้นที่พูดคุยแลกเปลี่ยนแบบเปิดกว้าง (Dialogue) ด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์และยอมรับความผิดพลาดเพื่อเริ่มต้นใหม่ มากกว่าการใช้อำนาจกดทับหรือเป็นเวทีเพื่อตัดสินโทษเอาชนะกัน

สถานการณ์และพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการละเมิดจรรยาบรรณ ในบริบทการทำงานสังคมสงเคราะห์ของไทย มีหลายสถานการณ์ที่มีความสุ่มเสี่ยงสูงต่อการละเมิดจรรยาบรรณ ได้แก่ ความสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต และ

การขาดความสามารถในการควบคุมตนเอง ความเชื่อส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดอคติและการตัดสินประณาม ผู้ใช้บริการ การถูกฟ้องร้องจากข้อขัดแย้งภายในครอบครัว หรือถูกกล่าวหาว่าแสวงหาประโยชน์ การทำงานอย่าง ปล่อยปละละเลย ขาดความรับผิดชอบ และการใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การสื่อสารสาธารณะและการละเลยข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เช่น การดำเนินผู้ใช้บริการออกสื่ออย่าง รุนแรง การถ่ายภาพแสดงผลงานโดยขาดความระมัดระวังในการปกปิดข้อมูลส่วนตัว การแสดงความคิดเห็นกระทบ เปรียบเปรยบุคคลภายนอก และความเสี่ยงต่อการขยายความเกลียดชังหรือ Fake News

หลักการสร้างความสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้ใช้บริการ ประเด็นจริยธรรมไม่ใช่เพียงเพื่อปกป้องตนเอง แต่เป็นไปเพื่อปกป้องผลประโยชน์และความรู้สึกของผู้ใช้บริการที่มักเผชิญความทุกข์และความหวาดกลัวอยู่ก่อน แล้ว แนวทางการปฏิบัติเพื่อรักษาความไว้วางใจ มีดังนี้ 1) **การตระหนักรู้และรับฟังด้วยหัวใจ** เข้าใจความกลัว ความกังวล และความอายของผู้ใช้บริการ รับฟังอย่างเข้าอกเข้าใจถึงเบื้องหลังพฤติกรรมและบาดแผลทางใจ (Pain point / Repeat point) 2) **การหลีกเลี่ยงการตัดสิน** ฝึกทักษะการสะท้อนความเห็นอกเห็นใจ ไม่ตำหนิ สั่งสอน หรือประณามการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ 3) **มองผู้ใช้บริการเป็นหุ้นส่วน (Co-Worker / Partner)** ไม่มองว่า พวกเขาเป็นเพียงผู้มีปัญหาที่อ่อนแอ แต่ช่วยค้นหาจุดแข็งด้านบวก ความพยายามในการเอาตัวรอด และวางแผน แก้ปัญหาร่วมกัน 4) **การปล่อยวางและเคารพการตัดสินใจ:** ยึดหลักการตัดสินใจด้วยตนเองของผู้ใช้บริการ (Self-determination) และระวังเรื่อง "ความย้อนแย้งทางจริยธรรม" (Critical Dilemma)

เกณฑ์การพิจารณาการละเมิดจรรยาบรรณ 6 ด้าน คณะกรรมการจรรยาบรรณจะพิจารณาว่าข้อ กล่าวหาเหล่านั้นเข้าข่ายละเมิดจรรยาบรรณในมิติต่าง ๆ หรือไม่ ซึ่งมักจะเชื่อมโยงถึงกัน ดังนี้ 1) **จรรยาบรรณต่อ ผู้ใช้บริการ** เช่น การละเมิดหลักความลับ หรือการกระทำที่ละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) **จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ** การปฏิบัติงานที่ละเมิดความถูกต้องตามหลักวิชาการและไม่ได้มาตรฐาน 3) **จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน** การละเลยความรับผิดชอบต่อองค์กร หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่องค์กรต้อง รับผิดชอบ 4) **จรรยาบรรณต่อตนเอง** เช่น การทำงานที่ไม่เคารพการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ และไม่รักษาไว้ซึ่ง สัมพันธภาพทางวิชาชีพ 5) **จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน** การไม่ให้เกียรติ หรือละเมิดสิทธิและขอบเขตความ รับผิดชอบของเพื่อนร่วมวิชาชีพและสหวิชาชีพ และ 6) **จรรยาบรรณต่อสังคม** การขาดการมีส่วนร่วมกับภาคี เครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนสังคมให้เกิดความเป็นธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ คณะกรรมการจะ พิจารณาประเด็นอื่นร่วมด้วย เช่น ข้อกล่าวหาหมิ่นประมาทหรือไม่นิยมนิยาม ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และท่าทีของผู้ถูกร้อง ต่อความผิดพลาดนั้น

ตัวอย่างกรณีการฟ้องร้องกล่าวหาที่พบบ่อย:

กรณีการเผยแพร่ข้อมูลผู้ใช้บริการผ่านโซเชียลมีเดีย มีการส่งข้อร้องเรียนเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ เกิดจากการประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานหรือผลงานตนเองโดยขาดความระมัดระวัง. นักวิชาชีพมักอ้างว่า "ไม่มีเจตนา" หรือ "ทำตามหน้าที่" แต่ขาดความตระหนักในเรื่อง **Professional Accountability (ความ รับผิดชอบต่อวิชาชีพที่ต้องอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้)** การนำเสนอภาพหรือข้อมูลผู้ใช้บริการ จำเป็นต้องได้รับการยินยอมผ่าน **Consent form** และควรเบลอภาพหรือใช้มุกกล้องช่วยเซนเซอร์ รวมถึง นำเสนอในเชิงสร้างสรรค์/เน้นจุดแข็ง (Strength-Based) ไม่ใช่ภาษาลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ และห้ามนำไป เผยแพร่ในบัญชีส่วนตัว

กรณีพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสม เช่น การใช้ภาษากาย วาจา หรือสายตาที่ไม่ละเอียดอ่อนต่อความเปราะบางของผู้ใช้บริการ ทำให้พวกเขารู้สึกอับอายหรือถูกประณาม รวมถึงการจัดพื้นที่ให้คำปรึกษาเรื่องละเอียดอ่อนที่ขาดความเป็นส่วนตัว และการทำงานแบบ "ทำไปให้พ้นตัว" จนนำไปสู่ความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้มีรากฐานมาจาก **"ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ"** ที่ผู้ให้บริการยึดความเชื่อตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Value/Emotional Judgment). นักสังคมสงเคราะห์จึงควรปฏิบัติตามหลักวิชาการอย่างแท้จริง เช่น หลักปัจเจกบุคคล และการให้คำปรึกษา (Counseling) ที่เป็นมิตรและไม่ตีตรา.

กรณีเกี่ยวกับเงินและเอกสาร เช่น การเผยแพร่เรื่องราวผู้ให้บริการเพื่อรับเงินบริจาค โดยมีการนำเงินบริจาคหรือเงินสำรองจ่ายไปปะปนกับเงินส่วนตัวโดยอ้างว่าจะทำบัญชีเบิกคืนทีหลัง รวมถึงกรณีการปลอมแปลงเอกสารสิทธิ์โดยอ้างว่าทำเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการ

กรณีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม เช่น การข้ามเส้นความสัมพันธ์ทางชู้สาว หรือพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงซ้อนและการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์วิชาชีพและผู้ใช้บริการกลุ่มเปราะบาง

ข้อจำกัดและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

1. **การส่งบัตรสนเท่ห์** ผู้ร้องหลายท่านไม่ระบุชื่อตนเอง ทำให้ไม่สามารถสืบค้นข้อเท็จจริงได้ และคณะกรรมการจะไม่รับพิจารณาคำร้องที่ไม่สมบูรณ์เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกร้อง
2. **การขาดความร่วมมือ** การผิดผ่อนนัดหมายของบางกรณีทำให้กระบวนการสอบสวนล่าช้า หรือบางกรณีมีการข่มขู่คุกคามกลับไปยังคณะกรรมการจรรยาบรรณ
3. **การไม่ยอมรับผลตัดสิน** ผู้ร้องบางท่านฟ้องไปยังหลายหน่วยงานเพื่อต้องการผลการตัดสินที่ตนเองพอใจ
4. **เงื่อนไขเวลา** คณะกรรมการต้องแจ้งผลการตัดสินให้ทั้งสองฝ่ายทราบ เพื่อให้สิทธิ์ในการคัดค้านอุทธรณ์ภายในกรอบเวลา 30 วัน ตามข้อบังคับ

การบรรยาย: “2570 ก้าวต่อไปของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์” และปิดงานประชุมสามัญ

วิทยากร: ผศ. ศร. โสภา อ่อนโสภา นายสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

สรุปสาระสำคัญ:

1. **วัตถุประสงค์การจัดตั้งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (มาตรา 5)** จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐาน จรรยาบรรณ ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือหรือบริการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
2. **การยกระดับและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ** การดำเนินงานด้านมาตรฐานถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก
 - 1) มาตรฐานที่เกิดขึ้นจากต้นน้ำ ควบคุมดูแลตั้งแต่ระดับสถาบันการศึกษา หลักสูตร และการฝึกงาน ตลอดจนกระบวนการสอบเพื่อเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของคนรุ่นใหม่
 - 2) มาตรฐานที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นกระบวนการเข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาต รวมถึงการรักษาและพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบการศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม

3. กลไกและเครื่องมือขับเคลื่อน "ก้าวต่อไป" สู่ปี 2570 สภาวิชาชีพฯ มุ่งเน้นผลักดันเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพและค่าตอบแทนประกอบวิชาชีพ โดยมีกลไกและเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน ได้แก่

- 1) การทำวิจัย เกี่ยวกับอัตราการกำลังคนและภาวะหมดไฟ (Burnout) ของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) การปรับระบบการศึกษาต่อเนื่องและการอบรม เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ
- 3) การพัฒนาเครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์
- 4) การสร้างความร่วมมือ กับสถาบันการศึกษา และคณะกรรมการด้านสวัสดิการสังคม

ของรัฐสภา

รายงานสรุปแบบประเมินผลผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญ
ประจำปี 2569 สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
เรื่อง "การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง"
(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

1. ข้อมูลผู้ลงทะเบียนและผู้ตอบแบบประเมิน

มีผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 1,093 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมในภาคเช้า จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 49.22 และภาคบ่าย จำนวน 555 คน คิดเป็นร้อยละ 50.78 ของผู้ลงทะเบียนทั้งหมด มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 19.95 ของผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมทั้งหมด

2. ตำแหน่ง/บทบาทของผู้ตอบแบบประเมิน

ตำแหน่ง/บทบาท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักสังคมสงเคราะห์/ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์	136	62.39
สมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	79	36.24
สำนักงานศึกษาธิการภาค 3	1	0.46
นักจัดการงานทั่วไป	1	0.46
กรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	1	0.46

3. สังกัดหน่วยงานของผู้ตอบแบบประเมิน

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	58	26.61
กระทรวงสาธารณสุข	51	23.39
องค์กรเอกชน	30	13.76
กรุงเทพมหานคร	27	12.39
มหาวิทยาลัย/กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	12	5.50

3. สังกัดหน่วยงานของผู้ตอบแบบประเมิน (ต่อ)

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กระทรวงมหาดไทย	10	4.59
กระทรวงยุติธรรม	10	4.59

อิสระ/เกษียณ	6	2.75
--------------	---	------

หมายเหตุ: ข้อมูลสังกัดที่ระบุข้างต้นรวม 204 คน หรือร้อยละ 93.58 ของผู้ตอบแบบประเมิน จึงมีผู้ตอบแบบประเมินอีก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ที่ไม่ได้ระบุ/ไม่อยู่ในรายการสังกัดที่ให้มา

4. คะแนนเฉลี่ยรายหัวข้อการบรรยาย

5. ผลการประเมินการประชุมกลุ่มย่อย

หัวข้อ		คะแนนเฉลี่ย
การบรรยาย: “สถานการณ์และฉากทัศน์ใหม่ของกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์ไทย: ผลการประเมินเชิงประจักษ์สู่การพัฒนาระดับชาติ”		4.51
เสวนาเชิงนโยบาย: “ปลดล็อกข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง: การยกระดับวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง”		4.46
ปาฐกถาพิเศษ: “นโยบายการยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย”		4.45
ห้องย่อย	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ร้อยละ
ห้องย่อย 1: Planning	63	28.90
ห้องย่อย 2: Developing	102	46.79
ห้องย่อย 3: Supporting	53	24.31

6. ผลการประเมินคุณภาพระบบและสิ่งอำนวยความสะดวก

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย
ความสะดวกและรวดเร็วในการลงทะเบียน	4.47
การให้บริการของทีมงาน/ผู้จัดงาน	4.47
ความเหมาะสมของสถานที่จัดงาน	4.42
ความชัดเจนของการประชาสัมพันธ์	4.39

6. ผลการประเมินคุณภาพระบบและสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย
ความคมชัดและเสถียรของสัญญาณภาพ	4.30
ความราบรื่นของระบบออนไลน์	4.30

ความคมชัดของสัญญาณเสียง	4.23
-------------------------	------

7. ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมประชุม

จากการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมประชุมพบว่าสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญได้ 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาความรู้และการนำไปใช้ การพัฒนาระบบและรูปแบบการประชุมออนไลน์ คุณภาพวิทยากรและเนื้อหา และการบริหารจัดการ/การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

กลุ่มประเด็น	สาระสำคัญของความคิดเห็น
1.การพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน	● ผู้เข้าร่วมให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายงานสังคมสงเคราะห์ ● การยกระดับการยอมรับวิชาชีพในทุกระดับ ● การผลักดันประเด็นวิชาชีพไปสู่ระดับนโยบาย
2.การพัฒนาความรู้และการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้เข้าร่วมเห็นว่าการประชุมช่วยเพิ่มความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง พร้อมเสนอให้มีการจัดอบรมหรือหลักสูตรเพิ่มเติม เช่น การอบรมระดับภูมิภาค การเรียนรู้ผ่าน E-Learning
3.การพัฒนาระบบและรูปแบบการจัดประชุมออนไลน์	มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเสถียรของระบบออนไลน์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ระบบเสียง ภาพค้าง เสียงกระตุก และข้อจำกัดบางประการของระบบ Zoom Meeting ขณะเดียวกันมีความคิดเห็นว่าระบบออนไลน์ช่วยให้เข้าร่วมได้สะดวกและมีความยืดหยุ่นด้านเวลา
4.คุณภาพวิทยากรและเนื้อหาการประชุม	ผู้เข้าร่วมชื่นชมวิทยากรในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการบรรยายและเสวนา รวมถึงเนื้อหาที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง
5.การบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ	ข้อเสนอให้จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของนักสังคมสงเคราะห์จากหลายหน่วยงาน/สังกัด เปิดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงนโยบาย และวางแผนการประชุมให้สอดคล้องกับช่วงเวลาการดำเนินงานและงบประมาณ

8. บทสรุป

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมประชุมโดยภาพรวมสะท้อนว่า การจัดประชุมได้รับการตอบรับในเชิงบวก โดยผู้เข้าร่วมเห็นว่าเนื้อหาและองค์ความรู้ที่ได้รับมีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และชื่นชมความรู้ความเชี่ยวชาญของวิทยากร ตลอดจนความตั้งใจและการบริหารจัดการของทีมผู้จัด นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังเห็นควรให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้เข้าร่วมให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมความก้าวหน้าและการยอมรับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ การผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบาย และการเปิดพื้นที่ให้ผู้ประกอบวิชาชีพจากหลากหลายหน่วยงาน

ได้มีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเข้าถึงได้ง่าย เช่น ระบบ E-Learning เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สำหรับด้านระบบและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า การจัดประชุมสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกระบวนการลงทะเบียนและการให้บริการของทีมงาน อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนา ระบบสนับสนุนการประชุมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะคุณภาพของระบบเสียงและความเสถียรของระบบออนไลน์ เพื่อให้การเข้าร่วมประชุมมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลสะท้อนจากผู้เข้าร่วมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดเวทีวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำข้อเสนอแนะไปพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรม ระบบสนับสนุน และช่องทางการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ภาคผนวก

โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์





สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ขอเชิญชวน

สมาชิกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และผู้สนใจ
เข้าร่วม



การประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์



เรื่อง “การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็ง
กำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย:
จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง”
(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

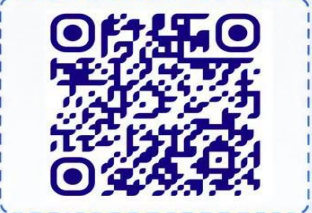


วันจันทร์ที่ 7-8 กันยายน พ.ศ. 2569



On-site
ณ โรงแรมรอยัล ชีตี้
กรุงเทพมหานคร
ผู้ประสงค์เข้าร่วม Onsite
กรุณาลงทะเบียนเข้าร่วมได้ที่
ภายในวันที่ 28/8/2569

ลงทะเบียน
Onsite





Online
ผ่าน Zoom Meeting
Meeting ID: 747 187 4911
Passcode: 2569

โครงการ
กำหนดการ





ได้รับหน่วยคะแนนเพื่อต่ออายุใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต



ติดตามข้อมูลข่าวสารได้ที่



Facebook
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์



Line OA
@043cdch



email
thaisocialworkcouncil@gmail.com

โปสเตอร์ลงทะเบียนวันที่ 7 – 8 กันยายน 2569
สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม Zoom Meeting

การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากล
สู่นโยบายและการปฏิบัติจริง

(Strengthening the Social Work
and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

ลงทะเบียน (ภาคเช้า)
วันที่ 7 กันยายน 2569
เวลา 08.00 – 10.00 น.



การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากล
สู่นโยบายและการปฏิบัติจริง

(Strengthening the Social Work
and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

ลงทะเบียน (ภาคบ่าย)
วันที่ 7 กันยายน 2569
เวลา 13.50 – 15.20 น.



การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากล
สู่นโยบายและการปฏิบัติจริง

(Strengthening the Social Work
and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

ลงทะเบียน (ภาคเช้า)
วันที่ 8 กันยายน 2569
เวลา 09.00 – 10.00 น.



การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์
และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากล
สู่นโยบายและการปฏิบัติจริง

(Strengthening the Social Work
and Social Service Workforce in Thailand:
From Global Frameworks to Policy and Practice)

ลงทะเบียน (ภาคบ่าย)
วันที่ 8 กันยายน 2569
เวลา 13.00 – 13.30 น.



โปสเตอร์ลงทะเบียนวันที่ 7 – 8 กันยายน 2569

สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม On-site ณ โรงแรมรอยัล ซิตี กรุงเทพมหานคร



**โครงการประชุมวิชาการ
และประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2569
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์**

เรื่อง

**การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้าน
สังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย :
จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติจริง**

(Strengthening the Social Work and Social Service Workforce in Thailand :
From Global Frameworks to Policy and Practice)

 7-8 กันยายน 2569

 โรงแรมรอยัล ซิตี
กรุงเทพมหานคร

 Online
zoom meeting

**ลงทะเบียน
REGISTRATION**



**แบบฟอร์ม ลงทะเบียน**
ลงทะเบียนเข้าร่วม
ลงทะเบียนสะสมหน่วยคะแนน

**เอกสารประกอบการประชุม**
กำหนดการ/ข้อมูลนำเสนอ

**แบบประเมินการเข้าร่วม**
ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา

ขอขอบคุณที่เข้าร่วมการประชุม

ช่องทางสื่อสาร
สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์



เอกสารประกอบการประชุม วันที่ 7 – 8 กันยายน 2569

เอกสารประกอบการประชุมวันที่ 7 กันยายน 2569



เอกสารประกอบการประชุมวันที่ 8 กันยายน 2569



คำสั่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ที่ 11/2569
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี 2569



คำสั่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
ที่ ๑๑/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี ๒๕๖๙

ตามที่สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ กำหนดจัดประชุมวิชาการและประชุมสามัญประจำปี ๒๕๖๙ ในหัวข้อ “การยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในประเทศไทย: จากกรอบพัฒนาระดับสากลสู่นโยบายและการปฏิบัติงานจริง” ในวันที่ ๗ – ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ในรูปแบบไฮบริด ณ โรงแรมรอยัล ซิตี กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบ Zoom Meeting เพื่อดำเนินการไปด้วยประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภา อ่อนโอภาส	ที่ปรึกษา
๑.๒	นางณัฐติ ฌ มโนรม	ที่ปรึกษา
๑.๓	นางสาวสมศิริ บุญศิริ	ประธานคณะกรรมการ
๑.๔	นางสาวกุลธิชาดา พรเจริญ	คณะกรรมการ
๑.๕	นางสาวกัญญา ศรีวิลาส	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริยานุช โชคธนะวณิชย์ ชูพิณิจ	คณะกรรมการ
๑.๗	พันตำรวจโทหญิงนิธิตา แมนเมธี	คณะกรรมการ
๑.๘	ว่าที่พันตำรวจโทหญิงณัฐจา พงษ์พิทักษ์	คณะกรรมการ
๑.๙	นางสาวจันทรีทิพย์ ปานประยูร	คณะกรรมการ
๑.๑๐	นางสาวกนกวรรณ รัฐสมุทร	คณะกรรมการ
๑.๑๑	นางสาวภาววิ เขียวจำรัส	คณะกรรมการ
๑.๑๒	นางสาวนิรดา วรเวทดิษฐ์กุล	คณะกรรมการ
๑.๑๓	นางสาวพฤกษาชล เหล่าสกุลศิริ	คณะกรรมการ
๑.๑๔	นางสาวปิ่นพร นามเพระ	คณะกรรมการ
๑.๑๕	นางสาวจุฑามาศ ถวัลย์วานิชกุล	คณะกรรมการ
๑.๑๖	นางสุภรณ์ ประทีปพงศ์	คณะกรรมการ
๑.๑๗	นางสาวธนกานต์ จอนเพชร	คณะกรรมการ

คำสั่งสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ที่ 11/2569
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี 2569 (ต่อ)

๑.๑๘ นางสาวทักษพร เกิดไทย	คณะทำงาน
๑.๑๙ นางสาวจิตาภา ประสงค์	คณะทำงาน
๑.๒๐ นางสาวชนามินทร์ ประชาสินทิพย์	คณะทำงาน

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ อำนวยการการจัดงานประชุมวิชาการและประชุมสามัญประจำปี ๒๕๖๙ และประสานการจัดงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒.๒ กำกับดูแลเนื้อหาการประชุม การจัดหาและประสานวิทยากร เอกสารประกอบการประชุม จัดเจ้าหน้าที่ประจำห้องประชุม และเรื่องอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ จัดทำแบบประเมินผลการประชุม ประสาน ดูแล ติดตาม การจัดเก็บแบบประเมินผล และรายงานสรุปผลต่อคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

๒.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์หรือคณะกรรมการสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มอบหมาย

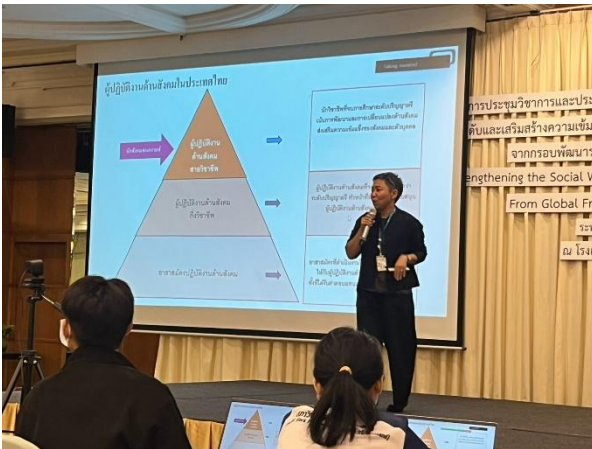
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ อ่อนโอภาส)
นายกสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมสามัญประจำปี 2569



ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569



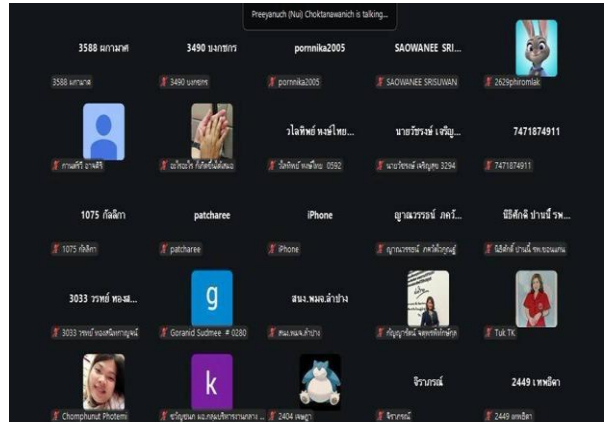
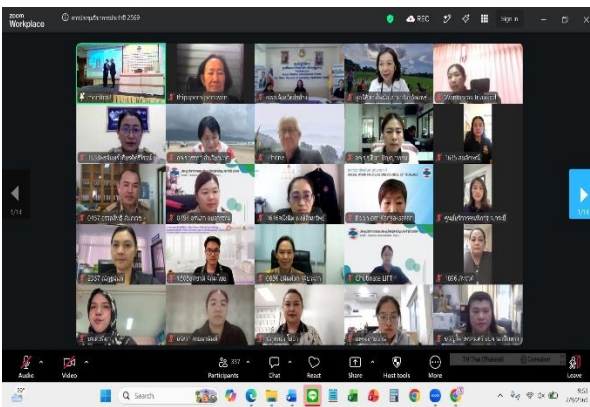
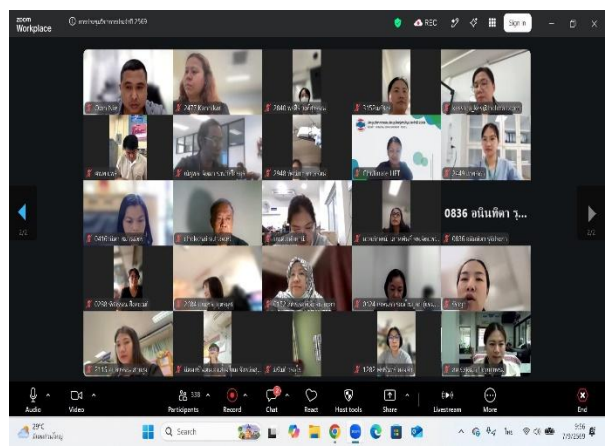
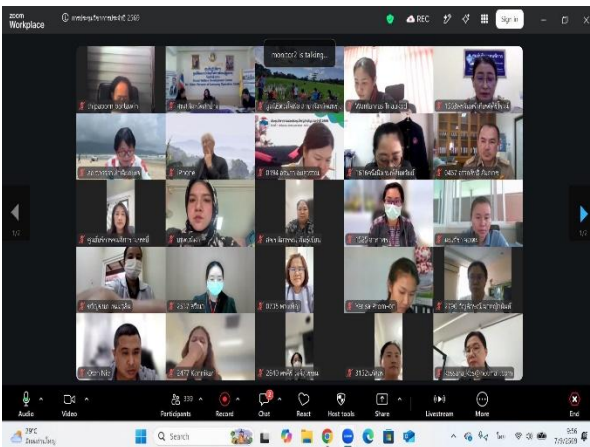
ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569



ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569



ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569



ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569



ภาพการประชุมวิชาการและการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2569





สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เลขที่ 255 ตึกกรมกิจการสตรีและครอบครัว
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400



098 380 1351



02 050 9427



thaisocialworkcouncil@gmail.com



<https://swpc.or.th/>



สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์



@043cdclh