

ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 CAREER-PATH DEVELOPMENT OF THE SOCIAL WORKERS IN THE
 OBSERVATION AND PROTECTION CENTRE



โดย
 นางสาวจิราพร สุนทร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2545

ISBN 974-7145-04-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

สารนิพนธ์ ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชน
Career-Path Development of the Social Workers in the Observation and
Protection Centre
ชื่อนักศึกษา นางสาวจิราพร สุนทรธา
รหัสประจำตัว 429077
สาขาวิชา การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม
ปีการศึกษา 2544

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และทบวงมหาวิทยาลัย ได้ตรวจสอบและ
อนุมัติให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม 2545

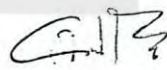
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ



(อาจารย์ ดร. โชคชัย สุทธาเวช)

กรรมการ



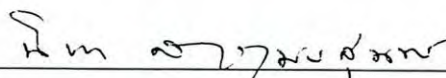
(อาจารย์ ดร. ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล)

กรรมการ



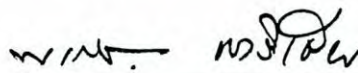
(อาจารย์ ดร. เสาวนิช รัตนวิจิตร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากทบวงมหาวิทยาลัย



(รองศาสตราจารย์นิภา ส.ตุ้มรสสุนทร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณราย แสงวิเชียร)

สารนิพนธ์	ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน Career- Path Development of the Social Workers in the Observation and Protection Centre
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจิราพร สุนทรา
รหัสประจำตัว	429077
สาขาวิชา	การจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม
ปีการศึกษา	2544

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศึกษาแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระดับ 3 – 6 จำนวน 44 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลการศึกษาในรูปของการบรรยายเชิงพรรณนาประกอบตาราง

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุราชการระหว่าง 0 – 5 ปี ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 4 ไม่มีภาระเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว วุฒิการศึกษาแรกเข้าทำงานปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นแห่งแรก

ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตามทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ให้ไว้ในผลการศึกษานี้เป็นอันดับแรก คือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากเข้าหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เช่น มีอายุราชการครบตามหลักเกณฑ์ มีเงินเดือนถึงขั้นของการทำประเมิน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ

ในระบบการเลื่อนไหล จากระดับ 3 ไปจนถึงระดับ 5 และทำผลงานวิชาการในระดับ 6 สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ พบว่านักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่สามารถเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 6 ว เท่านั้น เนื่องจากกรอบโครงสร้างไม่เปิดโอกาสให้นักสังคมสงเคราะห์มีความก้าวหน้า เพราะนักสังคมสงเคราะห์ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปจนถึงระดับ 8 จะมีเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น และความก้าวหน้าในอาชีพตามที่สนของกุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 คือ การเลื่อนเงินเดือนมากขึ้น

จากทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนรวมทั้งนักสังคมสงเคราะห์จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะยกฐานะเป็นกรมพินิจ และเปิดกว้างให้ทุกสายงานสามารถไปได้ถึงระดับผู้บริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และอันดับที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ในแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนนั้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรม และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ต่างมีความเห็นว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะต้องมีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ควรมีความรู้ในหลายเรื่อง เช่น กฎหมาย รวมทั้งต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความต้องการในการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนดังนี้ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรขยายกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ ให้เพิ่มมากขึ้น และจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรจัดให้มีนโยบายในการจัดฝึกอบรม ฝึกงาน ฝึกงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ เพราะจะได้มีความเข้าใจในงานและจะได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรจัดให้มีนโยบายในการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานและได้แลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ โดยจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการจัดเก็บข้อมูลการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ข้อเสนอแนะระดับผู้ปฏิบัติ นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรรวมตัวกันและสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับ

แก่วิชาชีพอื่น เช่น เข้าร่วมกับสมาคมนักสังคมสงเคราะห์ที่มีอยู่แล้วและจัดตั้งสมาคมของตนเอง นักสังคมสงเคราะห์ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง และพร้อมที่จะรับฟังคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จากบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ นักสังคมสงเคราะห์เองต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยสร้างผลงานที่พร้อมจะเสนอผลงาน เพื่อให้สังคมรับทราบภาระหน้าที่และผลงานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในวิชาชีพ อีกทั้งนักสังคมสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ อุทิศตนให้กับงาน มีความอดทนสูง ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ดร.โชคชัย สุทธาเวช ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด อีกทั้งได้กรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมตลอดทั้ง อาจารย์ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และอาจารย์ดร.เสาวนิจ รัตนวิจิตร ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบป้องกัน และรองศาสตราจารย์นิภา ส.ตุมรสุทร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย และคณาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตลอดจนอาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยในตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรมที่กรุณาให้สัมภาษณ์ ได้แก่ พล.ต.ต. ดร. วิเชียรโชติ สุกโชติรัตน์ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม คุณพิชัย รัตนพลภก ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง คุณพรพริ้ง ปัทมินทร์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ คุณปัทมา กรเกษกร หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และอาจารย์สุพจน์ ธรรมมา อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอขอบพระคุณนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทุกท่านและคุณโสภิตา สังขคิติ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น 7 ทุกท่าน คุณกรรณิการ์ วรรณูปถัมภ์ คุณสิริกร ดันติถาวรกิจ คุณอังคณา เกษมจันศิรินนท์ และคุณนันทวัน ธารามาศ

ขอขอบคุณคุณระพีพรรณ พุฒพิมพ์ คุณวันดี นิติโชติ คุณณรงค์ศักดิ์ อิ่มด้วง คุณสุภาพร จันทร์หอม คุณสัมพันธ์ อินทร์สม คุณครุณี จิตตอานนท์ คุณวัชรินทร์ ดิษณะ และเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครศรีธรรมราชทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ

ขอขอบคุณคุณณอมพรรณ เลิศไกร คุณอัมพันธ์ สอนอำคา และเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลางทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสมยา และคุณแม่ดวงรัตน์ สุนทรา ผู้เป็นที่เคารพรักที่ได้ อบรมเลี้ยงดู ให้การสนับสนุนทางด้านการเรียนอย่างเต็มที่ คุณดาว มาตะรักษ์ คุณอาวิทยา และคุณน้ำดวงพร สุนทรา คุณพีชิตศักดิ์ และคุณที่สุดสวัสดิ์ สุนทรา คุณอา คุณน้ำ น้อย ๆ และหลาน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดมา และคุณยายตอง มาตะรักษ์ ผู้เป็นที่กำลังใจที่ได้ล่วงลับไปแล้ว

นางสาวจิราพร สุนทรา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญแผนภูมิ.....	(9)
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	14
1.3 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	14
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายและความก้าวหน้าในอาชีพ.....	16
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ.....	17
2.3 เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.....	20
2.4 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ.....	20
2.5 ทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์.....	21
2.6 ทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์การของไชนี่...	22
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม.....	23
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27
3 ระเบียบวิธีการศึกษา	
3.1 วิธีการศึกษา.....	30
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	31
3.4 การทดสอบเครื่องมือ.....	32

สารบัญญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล.....	33
3.7 คำถามที่ใช้ในการวิจัย.....	33
4. ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	35
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน.....	38
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	43
4.4 ทิศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพ.....	63
4.5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและข้อเสนอแนะ	67
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	77
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	79
5.3 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก	
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์.....	85
ผนวก ข แบบสอบถาม.....	86
ประวัติผู้เขียน.....	99

สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงรายชื่อสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	9
1.2 แสดงอัตรากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ ในปี 2545.....	12
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	35
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	38
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาสการได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	43
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประเมิน ผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง.....	44
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาสการได้ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ.....	45
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโอกาสการได้ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ จากระดับ 3 ไประดับ 4	46
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาสการได้ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ จากระดับ 4 ไประดับ 5	47
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาสการได้ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ จากระดับ 5 ไประดับ 6	48
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้เลื่อนขั้น เงินเดือน โดยยึดผลงานเป็นหลัก.....	49
4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้เลื่อน ขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ.....	50
4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับ อนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ.....	51
4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับ อนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร.....	52

สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับ อนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ.....	53
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการขอ อนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติจากหน่วยงาน.....	54
4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้รับมอบ หมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า.....	55
4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับมอบ หมายให้เป็นตัวแทนในการติดต่อกับราชการกับหน่วยงานอื่น บ่อย ครั้ง.....	56
4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับมอบ หมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชา	57
4.18 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับ ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความ รับผิดชอบสูงกว่างานประจำ.....	58
4.19 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้วางระบบ งานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวเองอยู่เสมอ.....	59
4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการมีโอกาส แสดงความสามารถริเริ่มงานใหม่อยู่เสมอ.....	60
4.21 แสดงจำนวนและร้อยละของความพอใจต่อความก้าวหน้าใน อาชีพจากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย.....	63
4.22 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพจากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย.....	65

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนพัฒนาประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1-3 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4-8 ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของคน โดยถือว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยเฉพาะบุคลากรของรัฐ ซึ่งมีบทบาทภาระหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่ พร้อมปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถสร้างสรรค์ให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ต่อไป

งานสังคมสงเคราะห์ก็เหมือนกันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ สำหรับงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยในยุคเริ่มต้นมาจากการกุศล คือ เริ่มมาจากการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทุกข์ของคนที่มีความพร้อมและช่วยเหลือตัวเองได้ แล้วหยิบยื่นให้แก่เพื่อนมนุษย์ซึ่งช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เมื่อจำนวนผู้ขอรับบริการช่วยเหลือมากจึงต้องแสวงหา “วิธีการ” ซึ่งจะช่วยเหลือให้เป็นระบบ ช่วยเหลือให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้อย่างแท้จริงจนเรียกว่า “สังคมสงเคราะห์” ขึ้นภายหลัง (ยุพา วงศ์ไชย 2534 : 16) สำหรับงานสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยซึ่งเริ่มต้นมาจากการกุศล แต่ต่อมาก็มีการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์มาเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2437 ซึ่งเกิดกรณีพิพาทระหว่างไทยกับฝรั่งเศส มีการก่อตั้งสภาอุณาโลมแดงในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ เพื่อช่วยเหลือทหารซึ่งบาดเจ็บจากสงคราม ซึ่งสภาอุณาโลมแดงนี้ได้วิวัฒนาการมาเป็นสภากาชาดไทยในปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2453 นี้มีการก่อตั้งองค์การเอกชนที่สำคัญคือ มูลนิธิฮั่วเกี้ยวปอเต็กเซียงตึ้ง ซึ่งมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือคนจีนในประเทศไทยเป็นเบื้องต้น และในปี พ.ศ. 2482 รัฐได้ก่อตั้งองค์การทางสังคมสงเคราะห์ของรัฐขึ้นคือ กรมประชาสงเคราะห์ (ยุพา วงศ์ไชย 2534 : 38) เพื่อเป็นสถานที่ให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในสังคม จากวิวัฒนาการของงานสังคมสงเคราะห์ของประเทศไทยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น (สาตินี พรหมบุตร 2535 : 12) ได้กล่าวไว้ว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์

ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักสังคมสงเคราะห์ให้เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้ทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมไปในทิศทางเดียวกันกับสภาวการณ์ และเพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่การพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ต่อไป

กัลยา สุทธิสมบุรณ์ และคณะ (2523) ได้กล่าวถึงอนาคตและความก้าวหน้าของงานสังคมสงเคราะห์ว่า "สังคมสงเคราะห์" เป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับอาชีพแพทย์ นักกฎหมายและอื่น ๆ และมีบทบาทในการเคียงบ่าเคียงไหล่กับประชาชนและสังคมเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสังคมใหญ่ แต่ที่ยังต้องตระหนักก็คือวิชาชีพนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายเหมือนหลายวิชาชีพ และแม้แต่ "นักสังคมสงเคราะห์อาสาสมัคร" อาจจะเป็นเพราะแอบแฝงอยู่เบื้องหลังวิชาชีพอื่น ในทำนองปิดทองหลังพระหรืออาจจะยังไม่แสดงผลงานเด่น ๆ ให้ประจักษ์อย่างกว้างขวาง หรือเป็นเพราะนักสังคมสงเคราะห์เองไม่เร่งพัฒนาตัวเองหรือวิชาชีพให้ก้าวหน้าและทันรับกับสังคม

งานสังคมสงเคราะห์เป็นงานที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้สามารถกินคือยู่ดีและช่วยตนเองได้ เป็นงานที่เรียกว่าการปฏิบัติหรือการกระทำ (Action) ซึ่งต้องอาศัยความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ มาช่วย (วิมล อนันตศิริ 2539 : 30) และมีผู้ให้ความหมายของงานสังคมสงเคราะห์ไว้ต่างๆ มากมายดังนี้ คือ

แมรี ริชมอนด์ (Mary Richmond 1922 อ้างใน ยูพา วงศ์ไชย และคณะ 2542 : 345) ผู้ให้กำเนิดงานสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย ให้ความหมายงานสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพของคน โดยการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกันและบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม รูปแบบที่ปรากฏในขณะนั้นคือองค์กรสาธารณกุศล (Charity Organization Society)

เร็กซ์ เอ สกิดมอร์ (Rex A. Skidmore 1964 อ้างใน ยูพา วงศ์ไชย และคณะ 2542 : 346) อธิบายว่างานสังคมสงเคราะห์เป็นทั้งศิลป์ วิทยาศาสตร์และวิชาชีพในการช่วยเหลือมนุษย์ โดยเน้นให้รู้จักป้องกันและแก้ไขปัญหาของตนเอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาของกลุ่มและชุมชน รวมทั้งช่วยให้คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถมีชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งในการนี้จำเป็นต้องอาศัยวิธีการสังคมสงเคราะห์หลายวิธีประกอบกัน ได้แก่ วิธีการสังคม สงเคราะห์เฉพาะราย วิธีการสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน การจัดระเบียบชุมชน การวิจัยและบริหารงานสังคมสงเคราะห์

นิภา สุวรรณแสง คุมรสุนทร (2525 : 11 อ้างใน ยูพา วงศ์ไชย และคณะ 2542 : 349) ให้ความหมายการสังคมสงเคราะห์ว่า คือ การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในสังคมได้ดีและสามารถมีชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

นันทนีย์ ไชยสุต (2525 อ้างใน ยูพา วงศ์ไชย และคณะ 2542 : 349) กล่าวว่า "การสังคมสงเคราะห์" หมายถึง การจัดให้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งชุมชน โดยใช้ทฤษฎีของการสังคมสงเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติ

ยูพา วงศ์ไชย (2534 : 16) กล่าวว่า สังคมสงเคราะห์ (Social Work) คือ "ศาสตร์และศิลป์ของการจัดหาบริการเพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข"

วิมล อนันตศิริ (2539 : 30) กล่าวว่า งานสังคมสงเคราะห์ก็นับว่าเป็นศิลป์ โดยการเรียนรู้จากเอาทรพยากรต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล กลุ่มชน และชุมชนที่ต้องการความช่วยเหลือ และใช้วิธีการที่เป็นศาสตร์เข้ามาช่วย เพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้ ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยบุคคล กลุ่มชน ชุมชนดังกล่าวให้สามารถแก้ปัญหาเพื่อสวัสดิการของตนเอง โดยใช้สถาบันที่มีอยู่เข้าช่วยสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่างานสังคมสงเคราะห์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

ยูพา วงศ์ไชย และคณะ (2542 : 352) ได้ให้ความหมายของนักสังคมสงเคราะห์ว่า นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในลักษณะวิชาชีพ (Professional) ที่ผ่านกระบวนการฝึกฝนในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะจากสถาบันทางการศึกษาต่างๆ มา
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในลักษณะอาสาสมัคร (Voluntary)

แสงระวี สิทธิไกรสร (2530 : 36-42) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กว่า งานสังคมสงเคราะห์ได้เข้าไปมีบทบาทในงานสถานพินิจและคุ้มครองเด็กมาเป็นระยะเวลานานแต่อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ผ่านมาได้ทำให้งานสังคมสงเคราะห์เจริญเติบโตขึ้นในงานสถานพินิจและคุ้มครองเด็กเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากทัศนคติในด้านลบต่องานสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติทางลบจากตัวนักสังคมสงเคราะห์เองที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์
2. ขาดการยอมรับงานสังคมสงเคราะห์จากผู้บริหารของหน่วยงาน
3. ปัญหาในการประเมินความสำเร็จของงานสังคมสงเคราะห์ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กนั้น การประเมินความสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากเยาวชนเมื่อพ้นจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กแล้ว ก็ยากที่จะติดตามตรวจสอบถึงความประพฤติได้อีก

สำหรับกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดและมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบำบัด ช่วยเหลือ แก้ไขและฟื้นฟูเด็กและเยาวชน โดยกระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 โดยมีที่ทำการชั่วคราวอยู่ที่อาคารศาลแขวงพระนครใต้ (เดิม) ตำบลตลาดน้อย อำเภอสัมพันธวงศ์ จังหวัดพระนคร ส่วนอาคารที่ทำการถาวร ได้ก่อสร้างขึ้นในที่ดินราชพัสดุใกล้ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ด้านถนนราชินี จัดทำสัญญาจ้าง ก่อสร้างอาคารดังกล่าว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2495 เป็นเงินทั้งสิ้น 1,370,000 บาท กำหนดเวลาก่อสร้าง 300 วัน การจัดตั้ง ศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญ ของเด็กที่กระทำผิดมาโดยตลอด และเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังมีข้อบกพร่องและมีอุปสรรคอยู่หลายประการ ทั้งกฎหมายที่บัญญัติไว้เฉพาะสำหรับการปฏิบัติต่อเด็กหลังจากศาลมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งแล้ว ส่วนวิธีปฏิบัติต่อเด็กในระหว่างที่ถูกจับกุมและระหว่างการพิจารณาคดีไม่มีกฎหมายวิธีการไว้ เด็กจึงได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่กระทำผิด ซึ่งเป็นการไม่เหมาะสม และมีผลเสียหายแก่เด็ก จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ขึ้น การเปิดทำการศาลคดีเด็กและเยาวชน เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2495 นับเป็นการเริ่มต้นแห่งระบบการแก้ไขเยียวยาเด็กและเยาวชนที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยแยกปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งกฎหมายได้บัญญัติให้มีการสืบเสาะและพินิจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ภาวะแห่งจิต และสิ่งแวดล้อมทั้งปวง ไปพร้อมกับการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิด ซึ่งจะทำให้ศาลได้ทราบถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดก่อน แล้วจึงใช้มาตรการแก้ไขเด็กและเยาวชนด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ต่อมากระทรวงยุติธรรมได้เสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2507 และ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว และเห็นว่าครอบครัวมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน เพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสวัสดิภาพของครอบครัว เช่นเดียวกับสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 โดยกฎหมายดังกล่าวได้เพิ่มบทบัญญัติให้มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสากลที่ถือ

ว่าครอบครัวเป็นพื้นฐานอันสำคัญของชุมชน การดำรงอยู่ของครอบครัวหมายถึงการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของสมาชิกทุกคนในครอบครัว และปัญหาครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของทุกคนในครอบครัว รวมทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้ปรับเปลี่ยนชื่อของศาลคดีเด็กและเยาวชนกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก เป็นศาลเยาวชนและครอบครัวกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีอำนาจหน้าที่ และภารกิจดังนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 มาตรา 34 กำหนดให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (รายงานประจำปีศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง 2542 : 11-14)

1. สืบเสาะและพินิจเรื่องอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรมสุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพและฐานะของเด็กหรือเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดและของบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือนุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนนั้นอาศัยอยู่ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนนั้น รวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำความผิดเพื่อรายงานต่อศาล
2. สอดส่องความประพฤติของเด็กและเยาวชนตามคำสั่งศาล
3. ควบคุมเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในระหว่างการสอบสวน หรือพิจารณาคดี หรือ ตามคำสั่งศาล
4. สงเคราะห์และบำบัดแก้ไขเด็กและเยาวชนในระหว่างที่ถูกควบคุม หรือภายหลังปล่อย
5. จัดให้มีการตรวจรักษาและพยาบาลเด็กหรือเยาวชนในระหว่างสอบสวน หรือพิจารณาคดี หรือในระหว่างการควบคุมตัวในสถานพินิจ
6. จัดการศึกษาฝึกและอบรม ดูแลอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในความควบคุม
7. สืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวในคดีครอบครัว รวมทั้งจัดให้แพทย์หรือจิตแพทย์ตรวจร่างกาย สุขภาพ หรือจิตใจของกลุ่มคน ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งตามมาตรา 112
8. ประมวลและรายงานข้อเท็จจริง รวมทั้งเสนอความเห็นต่อศาลในคดีครอบครัวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 117
9. ศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุแห่งการกระทำของเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด โดยทั่วไป จัดทำสถิติการกระทำความผิดดังกล่าวของเด็กและเยาวชน และเผยแพร่วิธีป้องกัน หรือ ทำให้ลดน้อยลง ซึ่งการกระทำความผิดนั้น
10. ดำเนินการอื่นตามคำสั่งศาลหรือตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

สำหรับภารกิจของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีดังนี้ คือ

1. พิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน และส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว
2. สนับสนุนข้อเท็จจริงและมาตรการที่เหมาะสมต่อศาลเพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน และคดีแพ่งเกี่ยวกับครอบครัว
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล เกี่ยวกับการควบคุมดูแล บำบัดแก้ไขและฟื้นฟูเด็กและเยาวชน และการคุมประพฤติของเด็กและเยาวชน
4. พัฒนาสภาพของเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามกระบวนการยุติธรรม
5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ในการป้องกันและรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยในสังคม และลดปัญหาอาชญากรรม

ต่อมาใน พ.ศ. 2543 ศาลเยาวชนและครอบครัวได้แยกออกจากกระทรวงยุติธรรม เป็นศาลยุติธรรม โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 ได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติม เป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 จึงทำให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป ดังนี้ (วิชา มหาคุณ 2543 : 77 - 82)

มาตรา 32 สถานพินิจเป็นหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม มีผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้บังคับบัญชา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการสถานพินิจ

มาตรา 32 ทวิ ปลัดกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจออกใบอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด หรือเป็นจำเลยหรือเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ลงโทษ หรือให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนแล้ว และมีอำนาจควบคุมดูแลสถานศึกษา หรือสถานดังกล่าว รวมทั้งมีอำนาจดักเตือนและเพิกถอนใบอนุญาตที่ได้ออกนั้นด้วย

การขอ การออก การกำหนดอายุ การต่ออายุ การดักเตือนและการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 33 การจัดตั้งสถานพินิจ การกำหนดอำนาจและการแบ่งแยกกิจการของสถานพินิจ ออกเป็นสาขาต่าง ๆ ให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา

ในกรณีจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานสังคมสงเคราะห์ มีอำนาจปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนอกเขตอำนาจได้

มาตรา 34 ให้สถานพินิจมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่น และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) สืบเสาะและพินิจเรื่องอายุประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษา อบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิตนิสัย อาชีพและฐานะของเด็กหรือเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำผิดและของบิดามารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนนั้นอาศัยอยู่ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนนั้น รวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำผิดเพื่อรายงานต่อศาล

(2) สอดส่องความประพฤติของเด็กและเยาวชนตามคำสั่งศาล

(3) ควบคุมเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำผิดไว้ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาคดี หรือตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาล

(4) สงเคราะห์และบำบัดแก้ไขเด็กและเยาวชน ในระหว่างที่ถูกควบคุมหรือภายหลังปล่อย

(5) จัดให้มีการตรวจรักษาและพยาบาลเด็กหรือเยาวชน ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาคดี หรือในระหว่างการควบคุมตัวในสถานพินิจ

(6) จัดการศึกษา ฝึกและอบรม คู่มืออบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน ซึ่งอยู่ในความควบคุม

(7) สืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวในคดีครอบครัวรวมทั้งจัดให้แพทย์หรือจิตแพทย์ ตรวจร่างกายสุขภาพ หรือจิตใจของคู่ความ ที่ศาลมีคำสั่งตามมาตรา 112

(8) ประมวลและรายงานข้อเท็จจริงรวมทั้งเสนอความเห็นต่อศาล ในคดีครอบครัวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 117

(9) ศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุแห่งการกระทำของเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำผิดโดยทั่ว ๆ ไป จัดทำสถิติการกระทำผิดดังกล่าวของเด็กและเยาวชนและเผยแพร่วิธีป้องกันหรือทำให้ลดน้อยลง ซึ่งการกระทำผิดนั้น

(10) ดำเนินการอื่นตามคำสั่งศาลหรือตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 36 ให้มีแพทย์ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา พนักงานคุมประพฤติ พนักงานสังคมสงเคราะห์ ครูและพนักงานอื่นตามที่ได้มีกฎกระทรวง ระบุตำแหน่งเพื่อช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานพินิจตามสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ให้พนักงานของสถานพินิจหรือพนักงานของสถานที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุมฝึกและอบรมหรือสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 46 ให้พนักงานสังคมสงเคราะห์ที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่นและโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) สงเคราะห์และบำบัดแก้ไขเด็กและเยาวชน ในระหว่างที่ถูกควบคุมอยู่ในสถานพินิจหรือที่ได้ปล่อยไปแล้ว ตลอดจนให้คำแนะนำ ควบคุมดูแล และอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนนั้น

(2) ให้คำแนะนำแก่บิดามารดาหรือผู้ปกครองหรือบุคคล ซึ่งเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่เกี่ยวกับการเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนเด็กหรือเยาวชน เพื่อประโยชน์ในการสงเคราะห์และบำบัดแก้ไขเด็กหรือเยาวชน

(3) สอดส่องให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไข เพื่อคุ้มครองความประพฤติตามที่ศาลกำหนด

(4) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการสืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวและใกล้เคียง ประนีประนอมข้อพิพาทในคดีครอบครัว

(5) ทำรายงานและความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (1) (2) (3) และ (4) เพื่อเสนอต่อศาลหรือผู้อำนวยการสถานพินิจ

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคำสั่งผู้อำนวยการสถานพินิจ

มาตรา 47 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 46 ให้พนักงานสังคมสงเคราะห์มีอำนาจอย่างพนักงานสอบสวนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(1) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กหรือเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด หรือของบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนนั้นอาศัยอยู่ กษาหรือทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องด้วย ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกและสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้น

(2) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดามารดา หรือผู้ปกครองผู้เยาว์ หรือของบุคคลซึ่งผู้เยาว์นั้นอาศัยอยู่ ศึกษาหรือทำงาน หรือเข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของคู่ความในคดีครอบครัว หรือของบุคคลซึ่งคู่ความนั้นอาศัยอยู่ ศึกษาหรือทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องด้วย ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้น และพระอาทิตย์ตกและสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้น

(3) เรียกบุคคลซึ่งสามารถให้ข้อเท็จจริงมาพบและสาบานหรือปฏิญาณตนและให้ถ้อยคำ

(4) เรียกคู่ความหรือบุคคลใดมาพบ เพื่อใกล้เคียงประนีประนอมข้อพิพาทในคดีครอบครัวในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องเข้าไปในสถานที่ตาม (1) หรือ (2) ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ตกและพระอาทิตย์ขึ้น พนักงานสังคมสงเคราะห์ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีคำสั่งศาล หรือคำสั่งผู้อำนวยการสถานพินิจ

มาตรา 48 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ และพนักงานสังคมสงเคราะห์ แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง บัตรประจำตัวนี้ให้เป็นไปตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2495 จนถึงปัจจุบันมีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่เปิดดำเนินการแล้วมีจำนวน 41 แห่งทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานะเต็มรูป คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานฝึกและอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ และวิชาสามัญให้แก่เด็กและเยาวชนตามคำสั่งศาล หรือเรียกอีกอย่างว่าสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จำนวน 10 แห่ง และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานะไม่เต็มรูป คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานแรกรับเด็กและเยาวชนในความดูแล โดยใช้เพื่อควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาคดี จำนวน 31 แห่ง ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1

รายชื่อสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วราชอาณาจักร

ลำดับที่	สถานพินิจฯ จังหวัด	วันที่เปิดดำเนินการ	สถานะ
1	สถานพินิจฯ กลาง	28 มกราคม 2495	เต็มรูป
2	สถานพินิจฯ สงขลา	5 เมษายน 2505	เต็มรูป
3	สถานพินิจฯ นครราชสีมา	8 กรกฎาคม 2507	เต็มรูป
4	สถานพินิจฯ เชียงใหม่	21 สิงหาคม 2513	เต็มรูป
5	สถานพินิจฯ อุบลราชธานี	23 สิงหาคม 2513	เต็มรูป
6	สถานพินิจฯ ระยอง	8 กรกฎาคม 2526	เต็มรูป
7	สถานพินิจฯ สุราษฎร์ธานี	14 กันยายน 2530	เต็มรูป
8	สถานพินิจฯ นครสวรรค์	25 มีนาคม 2531	เต็มรูป
9	สถานพินิจฯ นนทบุรี	1 พฤษภาคม 2532	ไม่เต็มรูป

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานพินิจฯ จังหวัด	วันที่เปิดดำเนินการ	สถานะ
10	สถานพินิจฯ สมุทรปราการ	8 พฤษภาคม 2532	ไม่ได้มรูป
11	สถานพินิจฯ ขอนแก่น	22 มกราคม 2535	เต็มรูป
12	สถานพินิจฯ พระนครศรีอยุธยา	24 ตุลาคม 2537	ไม่ได้มรูป
13	สถานพินิจฯ พิษณุโลก	24 ตุลาคม 2537	ไม่ได้มรูป
14	สถานพินิจฯ นครศรีธรรมราช	24 ตุลาคม 2537	ไม่ได้มรูป
15	สถานพินิจฯ อำนาจเจริญ	24 ตุลาคม 2537	ไม่ได้มรูป
16	สถานพินิจฯ ปทุมธานี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
17	สถานพินิจฯ นครปฐม	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
18	สถานพินิจฯ ชลบุรี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
19	สถานพินิจฯ ร้อยเอ็ด	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
20	สถานพินิจฯ อุตรธานี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
21	สถานพินิจฯ ตรัง	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
22	สถานพินิจฯ นราธิวาส	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
23	สถานพินิจฯ สระบุรี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
24	สถานพินิจฯ สุพรรณบุรี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
25	สถานพินิจฯ จันทบุรี	7 สิงหาคม 2538	ไม่ได้มรูป
26	สถานพินิจฯ บุรีรัมย์	1 เมษายน 2540	ไม่ได้มรูป
27	สถานพินิจฯ ลำปาง	2 เมษายน 2540	ไม่ได้มรูป
28	สถานพินิจฯ ภูเก็ต	2 เมษายน 2540	ไม่ได้มรูป
29	สถานพินิจฯ ราชบุรี	25 เมษายน 2540	ไม่ได้มรูป
30	สถานพินิจฯ สิงห์บุรี	7 สิงหาคม 2543	ไม่ได้มรูป
31	สถานพินิจฯ กาญจนบุรี	7 สิงหาคม 2543	ไม่ได้มรูป
32	สถานพินิจฯ นครพนม	7 สิงหาคม 2543	ไม่ได้มรูป
33	สถานพินิจฯ ปัตตานี	7 สิงหาคม 2543	ไม่ได้มรูป
34	สถานพินิจฯ สตูล	7 สิงหาคม 2543	ไม่ได้มรูป

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานพินิจฯ จังหวัด	วันที่เปิดดำเนินการ	สถานะ
35	สถานพินิจฯ อ่างทอง	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
36	สถานพินิจฯ ฉะเชิงเทรา	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
37	สถานพินิจฯ ศรีสะเกษ	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
38	สถานพินิจฯ ลำพูน	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
39	สถานพินิจฯ สุโขทัย	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
40	สถานพินิจฯ เพชรบูรณ์	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป
41	สถานพินิจฯ เพชรบุรี	1 เมษายน 2545	ไม่เต็มรูป

ที่มา : เอกสารแนะนำสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม 2545

สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่เต็มรูป มีกรอบอัตรากำลังจำนวน 1 อัตรา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเต็มรูป มีกรอบอัตรากำลังจำนวน 2 อัตรา และในปัจจุบันมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั้งหมดจำนวน 45 คน ดังตารางที่ 1.2 และจำนวนเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในปี พ.ศ. 2544 จำนวน 31,448 คน โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนนักสังคมสงเคราะห์ 1 คนต่อเด็กและเยาวชนจำนวน 699 คน

ตารางที่ 1.2
อัตราค่าล้างชำระการที่ปฏิบัติหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ในปี 2545

ปี 2544 สถานพินิจฯจังหวัด	ระดับ (จำนวน)						รวม (จำนวน)
	3	4	5	6	7	8	
สถานพินิจฯ กลาง	1	3	1	4	-	1	10
สถานพินิจฯ สงขลา	-	2	-	-	-	-	2
สถานพินิจฯ นครราชสีมา	-	1	1	-	-	-	2
สถานพินิจฯ เชียงใหม่	1	-	-	1	-	-	2
สถานพินิจฯ อุบลราชธานี	1	-	1	-	-	-	2
สถานพินิจฯ ระยอง	1	1	-	-	-	-	2
สถานพินิจฯ สุราษฎร์ธานี	-	-	-	1	-	-	1
สถานพินิจฯ นครสวรรค์	2	-	-	-	-	-	2
สถานพินิจฯ นนทบุรี	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ สมุทรปราการ	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ ขอนแก่น	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ พระนครศรีอยุธยา	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ พิษณุโลก	-	-	1	-	-	-	1
สถานพินิจฯ นครศรีธรรมราช	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ อำนาจเจริญ	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ ปทุมธานี	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ นครปฐม	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ชลบุรี	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ร้อยเอ็ด	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ อุตรดิตถ์	-	-	1	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ตรัง	-	-	1	-	-	-	1
สถานพินิจฯ นราธิวาส	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ สระบุรี	-	-	-	1	-	-	1
สถานพินิจฯ สุพรรณบุรี	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ จันทบุรี	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ปี 2544 สถานพินิจฯจังหวัด	ระดับ (จำนวน)						รวม (จำนวน)
	3	4	5	6	7	8	
สถานพินิจฯ บุรีรัมย์	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ลำปาง	-	-	-	1	-	-	1
สถานพินิจฯ ภูเก็ต	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ราชบุรี	-	2	-	-	-	-	2
สถานพินิจฯ สิงห์บุรี	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ กาญจนบุรี	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ นครพนม	-	-	1	-	-	-	1
สถานพินิจฯ ปัตตานี	1	-	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ สตูล	-	1	-	-	-	-	1
สถานพินิจฯ อ่างทอง	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ ฉะเชิงเทรา	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ ศรีสะเกษ	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ ลำพูน	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ สุโขทัย	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ เพชรบูรณ์	-	-	-	-	-	-	-
สถานพินิจฯ เพชรบุรี	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	14	15	7	8	-	1	45

เป็นที่น่าสังเกตว่านักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ที่ระดับ 6a เท่านั้น เพราะมีนักสังคมสงเคราะห์ที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในระดับ 8 เพียงตำแหน่งเดียว แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างความก้าวหน้าของนักสังคมสงเคราะห์ในปัจจุบันนักสังคมสงเคราะห์สามารถก้าวหน้าไปถึงระดับ 6a เหตุผลที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อาจเนื่องมาจากตัวนักสังคมสงเคราะห์เองที่มีทัศนคติด้านลบต่องานสังคมสงเคราะห์ หรือขาดการยอมรับจากผู้บริหาร และอาจเป็นเพราะงานสังคมสงเคราะห์ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถประเมินยากจึงทำให้นักสังคม

สงเคราะห์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร และในเรื่องกรอบอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์ก็มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

จากสภาพการณ์ข้างต้นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับบทบาทของตัวนักสังคมสงเคราะห์เองด้วยว่าจะทำอย่างไร ให้งานสังคมสงเคราะห์เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานจะได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางขึ้น และจากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง สนใจที่จะศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ และจากการที่จะมีการจัดโครงสร้างของกระทรวงยุติธรรมใหม่ ทำให้เกิดโอกาสที่นักสังคมสงเคราะห์จะได้รับการพิจารณาจากสถานภาพใหม่ อันจะมีส่วนต่อความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญและคาดว่าผลการศึกษาน่าจะนำมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาสถานภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพครั้งใหม่ของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.3 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. นักสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ข้าราชการผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ระดับ 3 - 6

2. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง สถานที่ดำเนินการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชน สืบเสาะ สอดส่องและรายงานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเด็ก เยาวชนและครอบครัว เพื่อเสนอต่อศาลและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาคดี

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การได้เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น การให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในระดับที่สูงกว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่

4. แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง อายุงาน การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม / สัมมนา / คู่มือ / ทำงาน) การอุทิศตนให้กับงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เส้นสายในหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงาน

5. ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรม หมายถึง รองปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

4. เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการที่จะปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ศึกษาได้ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.3 เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.5 ทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์
- 2.6 ทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์กรของไซน์
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ความหมายและความก้าวหน้าในอาชีพ

ในเรื่องความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน คือ

Gilmer (1971 : 279 อ้างใน จิตภา สุวรรณฤกษ์ 2539 : 16 - 17) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

อังฉรา สุวพันธ์ (2525 : 448 อ้างใน จิตภา สุวรรณฤกษ์ 2539 : 17) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรใด ๆ จะมีหนทางที่จะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กรนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 151 อ้างใน จิตภา สุวรรณฤกษ์ 2539 : 17) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กร

สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตัวเองได้สูงสุด

มูคาวรรณ กิตติสมเกียรติ (2536 : 10 อ้างใน จิตภา สุวรรณฤกษ์ 2539 : 17) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ความเคลื่อนไหวในทางสูงขึ้นของบุคคลในการประกอบอาชีพ เป็นความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามสายงานบังคับบัญชา ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนระดับตำแหน่ง

นฤมล นิราทร (2534 : 2 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 15) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทน ทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือ ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

จิตภา สุวรรณฤกษ์ (2539 : 17) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์การใด ๆ จะมีหนทางที่จะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์การนั้น ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นพอสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น การให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในระดับที่สูงกว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีดังนี้คือ (ประณต นันทิยะกุล, ปานทิพย์ บุญยะสุต 2540 : 17 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 19)

1. องค์การหรือหน่วยงาน

กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

- การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการซึ่งผู้ที่

ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้นในกรณีที่มีความดีความชอบพิเศษ

- การเลื่อนตำแหน่ง มี 3 ลักษณะ คือ

1. การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ การเลื่อนในระดับควบนี้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

2. การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

3. การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

- การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานเมื่อบุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

- การสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

- นโยบายของกิจการที่ส่งเสริม และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจ และมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างสุดความสามารถ

- ความรู้ทางด้านวิชาการ

- มีการใฝ่หาความรู้โดยการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องกับงานมาศึกษาด้วยตนเอง

- ความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้ว่าจะงานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม เป้าหมายของหน่วยงาน

- การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้างปัญหาติดตามมา และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

- ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนเองให้เข้ากับงาน จะต้องมึทักษะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความถนัดของผู้ร่วมงาน

- ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือ ต้องมีสำนึกว่าข้าราชการคือ ผู้รับใช้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย ไม่รับสินบน ทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ

- มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

- มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผลของงาน
- เป็นผู้มีระเบียบวินัย
- มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง
- มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตัวเอง
- มีความสามารถในการประสานงาน

3. คุณภาพการทำงาน

คุณภาพการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ได้แก่

- การรักงาน พอใจในงานของตนเอง เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน

- การเรียนรู้งานต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

- การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความร่วมมือและเพื่อทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

- การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรีบทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

- การริเริ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น

- การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของหน่วยงาน

2.3 เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์ 2540 : 208 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 21)

1. Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ทั้งโดยในแนวนอนและการเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น

2. Job Posting เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้า โดยการเลื่อนชั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะต้องมีการแจ้งให้ทราบข่าวสาร หรือ การตีพิมพ์ประกาศ ซึ่งระบุถึงความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

2.4 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ได้แก่ (ประณต นันทิยะกุล, ปานทิพย์ บุญยสุต 2540 : 37 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 21 - 22)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้รับเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือ เปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรนั้น ๆ หรือ อาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน

เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือขั้นพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

2.5 ทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

สำหรับทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์ (นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2528 : 68 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 16) ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยลำดับขั้น 5 ขั้นคือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2531 : 529 - 531 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 16 - 17)

1. ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเองโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์เกี่ยวกับครอบครัว เพื่อน ครูและบุคคลอื่นๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคต ที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้นค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15 - 24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่าอาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่าง ๆ ค้นหาและพัฒนาค่านิยม แรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานและรวบรวมข้อมูล เพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในช่วงอายุ 25 - 44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจชีวิตของการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่าอาชีพใดเหมาะสมกับตนมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอนคือ

3.1 ขั้นทดลอง เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

3.2 ขั้นสร้างตัวอยู่ในช่วงอายุ 30 - 40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตนเองวางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ อาจเป็นการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

3.3 ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพชั้นกลาง เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพที่ยืดหยุ่น

4. ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45 - 54 ปี เป็นช่วงสร้างฐานการงานให้ตนเอง และมุ่งรักษาสภาพงานหรือดำรงตำแหน่งนั้นไว้ โดยแทบจะไม่มีกรริเริ่มงานใหม่อีก

5. ขั้นถดถอย (Regress Stage) เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการลดระดับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ ต้องเรียนรู้และยอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่

จากทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์ สรุปได้ว่า มนุษย์มีขั้นพัฒนาการในอาชีพ 5 ขั้น ซึ่งพัฒนาการในอาชีพของบุคคลจะเริ่มสั่งสมมาตั้งแต่ขั้นที่ 1 และมนุษย์จะนำประสบการณ์ที่ได้จากพัฒนาการขั้นที่ 1 มาเป็นแนวทางในการเลือกศึกษา และอาชีพต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่า บุคคลส่วนใหญ่จะค้นหาตัวเองและเลือกทำงานที่ตนเองรัก แต่เมื่อทำแล้วรู้สึกว่ามันไม่ชอบหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่มีความสุขในการทำงาน หรืองานที่ทำไม่มีโอกาสสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ บุคคลก็จะเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสายงาน ที่ทำให้ตนเองมีความสุขหรือความพึงพอใจได้

2.6 ทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์กรของไชน์ (Schein)

ไชน์ (Schein) ได้พัฒนาตัวแบบเส้นทางอาชีพของบุคคลในองค์กรมี 3 ลักษณะ ได้แก่ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2531 : 533 - 535 อ้างใน สุทธิมล ศรีโชติ 2543 : 17)

1. การเคลื่อนที่ในแนวดิ่ง ได้แก่การเลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือลง ระดับสูงขึ้นหรือลดระดับต่ำลงตามตำแหน่งหรือระดับงานในองค์กร เช่น จากหัวหน้าแผนกเป็นหัวหน้ากอง เป็นต้น
2. การเคลื่อนที่ภายในวงกลม เป็นการเลื่อนตำแหน่งภายในระบบขององค์กร โดยกำหนดให้ตำแหน่งที่เข้าใกล้จุดศูนย์กลางของวงกลม เป็นตำแหน่งที่สำคัญกว่าตำแหน่งที่อยู่ห่างจากจุดกลาง ดังนั้นถ้ายังเข้าใกล้จุดศูนย์กลางยิ่งแสดงถึงการมีความสำคัญ เช่น จากข้าราชการระดับ 4 ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เลขานุการอธิบดี เป็นต้น
3. การเคลื่อนที่รอบนอกวงกลม เป็นการเลื่อนตำแหน่งในแนบราบ โดยการเปลี่ยนหน้าที่งาน เช่น จากงานวางแผนเป็นงานฝึกอบรมหรือเป็นงานพัสดุ เป็นต้น

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่บอกถึงแนวทางในการพัฒนาอาชีพของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีการเคลื่อนที่ของเส้นทางสายอาชีพ คือ มีการเคลื่อนที่ในแนวดิ่ง ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือลง เช่น เลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 ไประดับ 4 หรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การเคลื่อนที่ภายในวงกลม เป็นการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โดยบุคคลที่เข้าใกล้จุดศูนย์กลางของวงกลมก็จะมีค่าสำคัญมากกว่าบุคคลที่อยู่ไกลจากจุดศูนย์กลาง การเคลื่อนที่รอบนอกวงกลม เป็นการเลื่อนตำแหน่งในแนวราบโดยการเปลี่ยนสายงาน ในการศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์กรของไชน์ ซึ่งจะปรากฏในความสัมพันธ์ของการปรับตำแหน่งของนักสังคมสงเคราะห์ในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนระดับ

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ (Spoils System/Patronage System)

และระบบคุณธรรม (Merit System)

สำหรับแนวคิดนี้ได้มีผู้กล่าวไว้คือ (ชลิดา สรมณีและพูนศรี สงวนชีพ 2526 : 39 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ 2543 : 18)

1. ระบบอุปถัมภ์ (Spoils System/Patronage System) ในการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะถือเอาความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นสำคัญ ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์มี 4 ประการ คือ

- 1.1 การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมักไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ
- 1.2 ไม่เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน (ให้โอกาสแก่ญาติพี่น้องและผู้สนิทสนมเป็นส่วนตัว)
- 1.3 ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
- 1.4 มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงกิจการภายในของหน่วยงาน

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบที่มีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบอุปถัมภ์ หลักการสำคัญของระบบคุณธรรมมี 4 ประการ คือ

- 2.1 ถือหลักความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ (Competence)
- 2.2 หลักความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกัน (Equality of Opportunity)
- 2.3 มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Security to Tenure)
- 2.4 ป้องกันไม่ให้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินการของข้าราชการ

ประจำ (Political Neutrality)

จากแนวคิดนี้สามารถสรุปได้ว่า ระบบอุปถัมภ์นิยมใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวโดยเปิดโอกาสให้ญาติพี่น้องและบุคคลสนิทสนมก่อนไม่ว่าในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการประเมินในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่สนใจเรื่องความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ สำหรับระบบคุณธรรมในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนิยมใช้ระบบคุณธรรม เพราะมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และในการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษหรือประเมินในเรื่องความก้าวหน้า จะยึดหลักความสามารถของบุคคล บุคคลทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน งานที่ทำมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และปราศจากอิทธิพลการเมืองเข้ามาแทรกแซง

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของชูปเปอร์ ทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์กรของไชน์ และแนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีความเกี่ยวเนื่องกันทำให้เห็นถึงพัฒนาการของบุคคลในองค์กร หน่วยงานราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไร

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย” พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการมี ปัจจัยสำคัญได้แก่การเป็นผู้มีความรู้ดี เหมาะสมกับงานในหน้าที่ มีวุฒิอย่างน้อยปริญญาโท มีประสบการณ์ รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ความคิดและอุปนิสัยในการทำงานของสตรี ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำและแนวความคิดของผู้บังคับบัญชา ในการยอมรับความสามารถของสตรี ตลอดจนสภาวะทางครอบครัวของสตรี

คุษฎี ชูสังกิจ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ทัศนคติหรือความคิดเห็นของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพในปัจจุบันนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา นักการเมือง ผู้มีอิทธิพล สื่อมวลชน วุฒิทางการศึกษา ภรรยา หน่วยงานต้นสังกัดและการเปลี่ยนสายงานบ่อยจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า ควรที่จะนำระบบคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ และการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

จิตภา สุวรรณฤกษ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง “โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระภายในครอบครัว สถานที่ของการไปปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า ของข้าราชการสตรี แต่ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทักษะคติเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถของสตรี และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยส่วนรวมโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี มีโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

อุไรวรรณ จันทรสกุลถาวร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” พบว่า

1. การจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะรับผิดชอบโดยฝ่ายบุคคล ในการจัดทำและดำเนินการ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดจากฝ่ายบริหารระดับสูงขององค์กร โดยในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง มีแนวคิดและวิธีการจัดทำไม่แตกต่างกัน วิธีการบริหารแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่น่าสนใจ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การสอบคัดเลือก การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงานและการฝึกอบรม

2. ความแตกต่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนของสถานประกอบการ ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวคิดในการโอนย้ายพนักงาน กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีการลงทุนหรือร่วมทุนกับประเทศญี่ปุ่นจะมีนโยบายส่งเสริม การโอนย้ายภายในสายงานหรือการเจริญเติบโตในสายงานเดิมมากกว่าการโอนย้ายข้ามสายงาน ในขณะที่สถานประกอบการที่มีการลงทุนหรือร่วมทุนโดยประเทศแถบตะวันตก และลงทุนโดยคนไทยจะสนับสนุนโอนย้ายทั้ง 2 ประเภท

3. ปัญหาและอุปสรรคในการทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มาใช้ในสถานประกอบการคือ การขาดรูปแบบที่ชัดเจน และเหมาะสมกับอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร เช่น วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และอุปนิสัยของคนไทย ทำให้แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการ และขาดการยอมรับจากพนักงานและหัวหน้างาน

4. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและความคาดหวัง ในแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุสูตเชิงซ้อน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. รูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะเป็นรูปแบบแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแบบยืดหยุ่น คือ มีทางเลือกหลายทางในสายอาชีพเพื่อเปิดโอกาสพนักงาน ได้เลือกทางเลือกที่เหมาะสม

แก่ตนเองมากที่สุด และมีแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่สามารถก้าวหน้าได้เร็วกว่ากลุ่มอื่น หากมีการเตรียมการรองรับที่เหมาะสม

6. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการเพื่อนำไปใช้ คือ การเริ่มดำเนินการควรต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน และตัวพนักงานเองให้ชัดเจน การจัดทำต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือ และการยอมรับ สำหรับการบริหารแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็น การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการเก็บและบริหารข้อมูล จะทำให้แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของสถานประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุทธิมน ศรีโชติ (2543) ศึกษาเกี่ยวกับ “ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตนักสังคมสงเคราะห์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมประชาสงเคราะห์ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 38 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิตและปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิตมากที่สุด ลักษณะงานของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เป็นงานในระดับปฏิบัติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกันไปตามที่หน่วยงานสังกัด กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มากที่สุด ในสายงานวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สายงานระดับกลางและระดับสูง และสายงานทั่วไปตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.1 มีความก้าวหน้าในอาชีพตามเส้นทางสายอาชีพข้าราชการพลเรือนร้อยละ 28.8 มีความก้าวหน้าเร็วกว่าและร้อยละ 26.0 ไม่มีความก้าวหน้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมีความก้าวหน้ามากที่สุด สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าได้แก่ หน่วยงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปีที่จบการศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีการและเหตุผลที่เข้าปฏิบัติงาน ตำแหน่งและสายงาน รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบพิจารณาความก้าวหน้า ซึ่งปัจจุบันมักใช้ระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับ

สูงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตนของบัณฑิต ที่ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและใช้ ความรู้ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ได้กล่าวถึงแนวทางในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวทางในการพัฒนาการทำงานไปสู่ความก้าวหน้า กระบวนการและปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความ ก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อกรอบแนวคิด รวมทั้งการ สร้างแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของ นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.9 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน” ผู้ศึกษาได้นำผลจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์

- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ภาระภายในครอบครัว
- วุฒิการศึกษา (แรกเข้ากับปัจจุบัน)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

- อายุงานในสถานพินิจฯ
- การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน/ทำงาน)
- การอุทิศตนให้กับงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- เส้นสายในหน่วยงาน
- ผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

- การเลื่อนตำแหน่ง

- การเลื่อนระดับ
- การเลื่อนเงินเดือน
- การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
- การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า
- การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่



แผนภูมิที่ 2.1
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

<p>1. ข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อายุ - สถานภาพการสมรส - ภาระภายในครอบครัว - วุฒิการศึกษาแรกเข้ากับปัจจุบัน
--

<p>2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - อายุงานในสถานพินิจ ฯ - ประสบการณ์ในการฝึกอบรม / สัมมนา/ดูงาน/ทำงาน - การอุทิศตนให้กับงาน - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - เส้นสายในหน่วยงาน - ผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

<p>ความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเลื่อนตำแหน่ง - การเลื่อนระดับ - การเลื่อนเงินเดือน - การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ - การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งที่สูงกว่า - การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย คือ นักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารประเภทต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา และงานวิชาการอื่นๆ เช่น วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารประกอบการสัมมนา บทความที่เกี่ยวข้อง วารสารหรือหนังสือต่าง ๆ เป็นต้น
2. ศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมประกอบข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ประชากรที่ศึกษาจากแบบสอบถาม คือ นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระดับ 3 – 6 โดยแบ่งเป็น ระดับ 3 จำนวน 14 ราย ระดับ 4 จำนวน 15 ราย ระดับ 5 จำนวน 7 ราย ระดับ 6 จำนวน 8 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 44 ราย
2. ประชากรที่ศึกษาจากแบบสัมภาษณ์ คือ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 5 ท่าน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1.1 สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ภาวะภายในครอบครัว วุฒิการศึกษา (แรกเข้ากับปัจจุบัน) หน่วยงานที่เคยเข้ารับราชการ ระยะเวลาในการรับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในหัวข้อ การพัฒนาความรู้ความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน/ทำงาน) การอุทิศตนให้กับงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เส้นสายในหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนดข้อให้เลือกตอบด้วยวิธี Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เป็นจริงอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เป็นจริงมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เป็นจริง
1	หมายถึง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดในหัวข้อ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งที่สูงกว่า การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 ทักษะติดต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยคำถามในหัวข้อเรื่องความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการส่งเสริมปรับปรุง หรือพัฒนาในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ อายุงาน การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม ดูงาน ทำงาน) การอุทิศตนให้กับงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เส้นสายในหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง หน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเกี่ยวกับนักสังคมสงเคราะห์ในเรื่องบทบาท ความรับผิดชอบและคุณค่า

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ ในเรื่อง ความก้าวหน้าและอุปสรรคต่อความก้าวหน้า

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและเที่ยงตรง
2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปทดสอบก่อน (Pre-Test) เก็บข้อมูลโดยให้ข้าราชการสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา) สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จำนวน 5 คน เป็นผู้กรอกแบบสอบถาม และทดลองสัมภาษณ์หัวหน้าสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา) สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาตลอดจนข้อคำถามต่าง ๆ
3. การทดสอบแบบสอบถามและทดลองสัมภาษณ์
 - 3.1 จากการทดสอบแบบสอบถามพบจุดอ่อนเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ผู้ศึกษาจึงได้ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อนำไปสอบถามจริง
 - 3.2 จากการทดลองสัมภาษณ์พบจุดอ่อนเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ผู้ศึกษาจึงได้ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อนำไปสัมภาษณ์จริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 44 ชุด ไปยังนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 44 คนและให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์เช่นกัน โดยแจ้งที่อยู่พร้อมซองติดแสตมป์สำหรับให้ผู้ตอบส่งกลับมาได้ถูกต้อง และได้รับคืนจำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเก็บข้อมูล

สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์บุคคลต่อไปนี้

1. พล.ต.ต.ดร.วิเชียร โชติ สุข โชติรัตน์ ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงยุติธรรม

2. นายพิชัย รัตนพัลลภ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กลาง
3. นางพรพริ้ง ปัทมินทร์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
4. นางปัทมา กรเกษม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่
5. อาจารย์สุพจน์ ธรรมมา ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และ
สวัสดิการสังคม ในฐานะนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. การหาจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติพรรณนาเพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าร้อยละ

3.7 คำถามในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีคำถามในการวิจัยดังนี้

1. นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความก้าวหน้า
ในอาชีพมากน้อยเพียงใด
2. ปัจจัยอะไรที่เป็นแรงสนับสนุนและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของนักสังคม
สงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ในอนาคตควรเป็นเช่นไร (จากมุมมองของ
นักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรมและนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม
และสังคมสงเคราะห์)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ได้รับคืนจำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจก แบ่งผลการศึกษาได้ดังนี้ คือ

- 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.4 ทักษะคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและข้อเสนอแนะ

การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม จำนวน 4 ท่าน และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ จำนวน 1 ท่าน รวมจำนวน 5 ท่านตามที่ระบุในบทที่ 3 หน้า 31 แบ่งผลการศึกษาได้ดังนี้ คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในด้านบทบาทความรับผิดชอบและคุณค่า
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตารางที่ 4.1
แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
1. อายุ		
21 – 30 ปี	27	61.4
31 – 40 ปี	15	31.1
41 – 50 ปี	2	4.5
รวม	44	100.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	35	79.5
สมรส	8	18.2
ม่าย	1	2.3
รวม	44	100.0
3. ภาระเลี้ยงดูรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว		
0 คน	29	65.9
1 คน	2	4.5
2 คน	6	13.6
3 คน	3	6.8
4 คน	4	9.1
รวม	44	100.0
4. วุฒิการศึกษาแรกเข้าทำงาน		
ปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	31	70.5
ปริญญาตรีทางด้านพัฒนาสังคม	1	2.3
ปริญญาตรีทางด้านจิตวิทยา	6	13.6
ปริญญาตรีทางด้านสังคมศาสตร์	1	2.3
ปริญญาโททางด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	5	11.4
รวม	44	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
5. วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน		
ปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	29	65.9
ปริญญาตรีทางด้านพัฒนาสังคม	1	2.3
ปริญญาตรีทางด้านจิตวิทยา	6	13.6
ปริญญาตรีทางด้านสังคมศาสตร์	1	2.3
ปริญญาโททางด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	7	15.9
รวม	44	100.0
6. การเข้ารับราชการที่สถานพินิจฯเป็นแห่งแรก		
ใช่	41	93.2
ไม่ใช่ คือ		
- ที่กรุงเทพมหานคร 4 เดือน	1	2.3
- ที่กรมคุมประพฤติ 4 ปี	1	2.3
- ที่โรงพยาบาลศิริราช 1 ปี	1	2.3
รวม	44	100.0
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในสถานพินิจฯ		
0 - 5 ปี	35	79.5
6 - 10 ปี	3	6.8
11 - 15 ปี	5	11.4
16 ขึ้นไป	1	2.3
รวม	44	100.0
8. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 3	14	31.8
ระดับ 4	15	34.1
ระดับ 5	7	15.9
ระดับ 6ว	8	18.2
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนสถานภาพการสมรสกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 18.2 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.3

สำหรับภาระเลี้ยงดูรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีภาระเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือมีภาระเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีภาระเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนวุฒิการศึกษาแรกเข้าทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านจิตวิทยา คิดเป็นร้อยละ 13.6 กลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านพัฒนาสังคม คิดเป็นร้อยละ 2.3 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.3

สำหรับวุฒิการศึกษาในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 15.9 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านพัฒนาสังคม คิดเป็นร้อยละ 2.3 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.3

การเข้ารับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นแห่งแรก คิดเป็นร้อยละ 93.2 รองลงมาเข้ารับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นแห่งที่ 2 โดยเข้ารับราชการที่กรมคุมประพฤติมีระยะเวลา 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3 กรุงเทพมหานครมีระยะเวลา 4 เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และที่โรงพยาบาลศิริราชมีระยะเวลา 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3

สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการอยู่ระหว่าง 0 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือมีระยะเวลาการรับราชการอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระยะเวลาการรับราชการอยู่ระหว่าง 15 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3

ปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง (ซี) 4 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง (ซี) 3 คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง (ซี) 5 คิดเป็นร้อยละ 15.9

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	เป็นจริงอย่างยิ่ง		เป็นจริง		ไม่แน่ใจ		ไม่เป็นจริง		ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน)										
9. ท่านได้รับอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปฝึกอบรม/สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	22	50.0	11	25.0	3	6.8	8	18.2	0	0
10. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปดูงานในต่างประเทศ	3	6.8	0	0	1	2.3	4	9.1	36	81.8
11. ท่านเคยได้รับการอนุมัติให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร	3	6.8	6	13.6	5	11.4	11	25.0	19	43.2
12. ท่านเคยได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวและได้รับเงินเดือนเต็ม	2	4.5	0	0	13	29.5	4	9.1	25	56.8
การอุทิศตนให้กับงาน										
13. ท่านทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอโดยไม่สนใจรับค่าตอบแทน	15	34.1	19	43.2	6	13.6	2	4.5	2	4.5
14. ท่านมักทำงานน้อย	14	31.8	22	50.0	6	13.6	0	0	2	4.5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	เป็นจริงอย่างยิ่ง		เป็นจริง		ไม่แน่ใจ		ไม่เป็นจริง		ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15. ท่านมักทำงานในวันหยุดโดยไม่สนใจค่าตอบแทน	13	29.5	12	27.3	14	31.8	3	6.8	2	4.5
16. ท่านปฏิบัติงานที่มีภาระงานมากกว่าที่กำหนดตามหน้าที่ปกติอยู่เสมอ	15	34.1	0	0	19	43.2	8	18.2	2	4.5
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>										
17. โดยส่วนใหญ่ท่านจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาของท่าน	11	25.0	23	52.3	5	11.4	4	9.1	1	2.3
18. ท่านมักได้รับการไหว้วานจากผู้บังคับบัญชาให้ไปทำธุระส่วนตัวแทนอยู่เสมอ	0	0	4	9.1	9	20.5	24	54.5	7	15.9
19. ท่านมีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	16	36.4	19	43.2	6	13.6	3	6.8	0	0
20. ท่านมักไม่มีความขัดแย้งที่นำไปสู่ความไม่ลงรอยกันกับผู้บังคับบัญชาของท่าน	16	36.4	19	43.2	6	13.6	3	6.8	0	0
<u>เส้นสายในหน่วยงาน</u>										
21. ท่านเคยอาศัยเส้นสายในหน่วยงานเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	2	4.5	0	0	1	2.3	6	13.6	35	79.5
22. ท่านเคยอาศัยเส้นสายในงานที่อยู่นอกระบบบังคับบัญชาปกติเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	2	4.5	1	2.3	3	6.8	0	0	38	86.4
<u>ผลการปฏิบัติงาน</u>										
23. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพใน	23	52.3	9	20.5	11	25.0	0	0	1	2.3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	เป็นจริงอย่างยิ่ง		เป็นจริง		ไม่แน่ใจ		ไม่เป็นจริง		ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน										
24.ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้	18	40.9	18	40.9	6	13.6	2	4.5	0	0
25.ท่านเคยได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น โดยเฉลี่ย 2 – 3 ปีต่อครั้ง	2	4.5	3	6.8	14	31.8	9	20.5	16	36.4
26.ท่านเคยได้รับรางวัลที่แสดงถึงการสร้างสรรค์ผลงาน	2	4.5	2	4.5	16	36.4	8	18.2	16	36.4
27.ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	0	0	22	50.0	15	34.1	5	11.4	2	4.5
28.หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านไปเป็นนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเสมอ ๆ	1	2.3	14	31.8	19	43.2	6	13.6	4	9.1

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็น 5 เรื่อง คือ

1. การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน) สำหรับการได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปฝึกอบรม/สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 25.0 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง การแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปดูงานในต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมามีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 9.1 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง ส่วนการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเคยได้รับการอนุมัติให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 25.0 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.8 การได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวและได้รับเงินเดือนเต็ม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 29.5 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง

2. การอุทิศตนให้กับงาน การทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอโดยไม่สนใจค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 34.1 กลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 สำหรับในเรื่องการลางานกลุ่มตัวอย่างมีกลางานน้อยส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 31.8 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง ส่วนการทำงานในวันหยุดโดยไม่สนใจค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 29.5 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 สำหรับการปฏิบัติงานที่มีภาระงานมากกว่าที่กำหนดตามหน้าที่ปกติอยู่เสมอกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 34.1 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 25.0 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 2.3 สำหรับการได้รับการไหว้วานจากผู้บังคับบัญชาให้ไปทำธุระส่วนตัวแทนอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.5 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง ส่วนการมีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 36.4 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง สำหรับเรื่องการไม่มีความขัดแย้งที่นำไปสู่ความไม่ลงรอยกันกับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาีระดับความ

คิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 36.4 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง

4. เส้นสายในหน่วยงาน สำหรับการอาศัยเส้นสายในหน่วยงานเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 13.6 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง ส่วนเรื่องการอาศัยเส้นสายหน่วยงานที่อยู่นอกระบบบังคับบัญชาปกติเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 6.8 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง

5. ผลการปฏิบัติงาน เรื่องประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 25.0 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง สำหรับการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 40.9 และมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 13.6 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง การเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น โดยเฉลี่ย 2 – 3 ปีต่อครั้ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 ส่วนการเคยได้รับรางวัลที่แสดงถึงการสร้างสรรค์ผลงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 36.4 และระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่เป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 18.2 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 4.5 สำหรับการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 34.1 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านไปเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานเสมอ ๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา มีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดมีระดับความคิดเห็นว่าเป็นจริงอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 2.3

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาส
ของการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

การเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
29. ที่ผ่านมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		
ใช่	27	61.4
ไม่ใช่	17	38.6
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 61.4 และไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 38.6

สำหรับเหตุผลในการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลว่า เนื่องจากเข้าหลักเกณฑ์ของการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเช่น มีอายุราชการครบตามหลักการประเมิน มีเงินเดือนถึงขั้นสำหรับประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือทำวิชาการ (ว) ถ้ารับการไม่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่งเข้ารับราชการ อายุงานยังไม่ถึงขั้นของการประเมินเลื่อนเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน (คน) (N = 27)	ร้อยละ
30. โดยทั่วไปในการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน่วยงานของท่านพิจารณาจาก		
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่านั้น	11	40.7
- วุฒิการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น	1	3.7
- ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น	1	3.7
- ความสามารถและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น	1	3.7
- วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น	2	7.5
- วุฒิการศึกษา ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	11	40.7
รวม	27	100.0

จากตารางที่ 4.4 ในการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน่วยงานใช้การพิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานหรืออายุงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 40.7 วุฒิการศึกษา ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือวุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 7.5 และกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดใช้การพิจารณาจากวุฒิการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 3.7 ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 3.7 ความสามารถและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 3.7

สำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน่วยงานใช้การพิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างในระดับ 4 (ซี 4) ได้ให้เหตุผลว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการรับราชการในสถานพินิจฯ ระหว่าง 0 – 4 ปี และเคยได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระบบการเลื่อนไหล จากระดับ 3 ไป 4 คือ ต้องมีอายุราชการ 2 ปี ก็จะสามารถทำประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เลย สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ให้เหตุผลว่า หน่วยงานใช้หลักการประเมินเพื่อเลื่อน

ตำแหน่งโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่เมื่อดำรงตำแหน่งในระดับ 5 จะต้องทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งไประดับ 6 ดังนั้นในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้ เหตุผลในการประเมินจากทุกข้อที่กล่าวมา

ตารางที่ 4.5

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโอกาสของการได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ตามระบบราชการ

การเลื่อนระดับ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
31. ที่ผ่านมามีโอกาสได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ		
ใช่	27	61.4
ไม่ใช่	17	38.6
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.4 และไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.6

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 2 ปีขึ้นไปได้ให้เหตุผล ว่าการมีโอกาสได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเข้าหลักเกณฑ์ของการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ เช่น มีอายุราชการครบตามหลักการประเมิน มีเงินเดือนถึงขั้น มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับการพิจารณาเพื่อเลื่อนระดับ สำหรับการไม่ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบเพิ่งเข้ารับราชการ อายุงานยังไม่ถึงขั้นของการประเมินเลื่อนเพื่อเลื่อนระดับ จึงทำให้ไม่สามารถเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้

ตารางที่ 4.6
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้เลื่อนระดับ
ตามขั้นตอนของระบบราชการ

การเลื่อนระดับ	จำนวน (คน) (N = 24)	ร้อยละ
32.1. จากระดับ 3 ไประดับ 4		
ใช่	25	100.0
ไม่ใช่	0	0.0
รวม	25	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงจากระดับ 3 ไป 4 ตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 100.0 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการจากระดับ 3 ไประดับ 4

กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เนื่องมาจากการพิจารณาเพื่อเลื่อนระดับ จากระดับ 3 ไประดับ 4 ใช้การพิจารณาจากอายุราชการเป็นหลัก คือ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 ปี ก็สามารถทำการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจากระดับ 3 ไประดับ 4 ตามระบบราชการได้เลย

ตารางที่ 4.7
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้เลื่อนระดับ
ตามขั้นตอนของระบบราชการ

การเลื่อนระดับ	จำนวน (คน) (N = 15)	ร้อยละ
32.2. จากระดับ 4 ไประดับ 5		
ใช่	14	93.3
ไม่ใช่	1	6.7
รวม	15	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงจากระดับ 4 ไประดับ 5 ตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 93.3 และไม่ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.7

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้เหตุผลว่า ได้รับการเลื่อนระดับจากระดับ 4 ไประดับ 5 ตามระบบราชการ เนื่องจากระยะเวลาการรับราชการและเงินเดือนถึงขั้น ก็สามารถทำการประเมินได้เลย และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ คือ ได้เลื่อนเร็วกว่ากำหนด เหตุผลเนื่องมาจากการได้รับการพิจารณาขั้นพิเศษ 3 ครั้ง จึงทำให้สามารถเลื่อนระดับได้เร็วกว่ากำหนด

ตารางที่ 4.8
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้เลื่อนระดับ
ตามขั้นตอนของระบบราชการ

การเลื่อนระดับ	จำนวน (คน) (N = 8)	ร้อยละ
32.3. จากระดับ 5 ไประดับ 6		
ใช่	5	62.5
ไม่ใช่	3	37.5
รวม	8	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงจากระดับ 5 ไป 6 ตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 62.5 และไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.5 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

สำหรับเหตุผลในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นจากระดับ 5 ไประดับ 6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนระดับจากระดับ 5 ไประดับ 6 ตามระบบราชการ เนื่องจากหน่วยงานใช้หลักการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และจะต้องทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับ 5 ไประดับ 6 และผลงานวิชาการผ่านการพิจารณาอนุมัติจึงทำให้ได้เลื่อนระดับตามระบบราชการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เนื่องจากข้อจำกัดในโครงสร้างของกรอบอัตรากำลัง และการทำผลงานวิชาการไม่ผ่านการอนุมัติทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการทำผลงานวิชาการ

ตารางที่ 4.9

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
โดยยึดหลักผลงานเป็นหลัก

การเลื่อนเงินเดือน	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
33. หน่วยงานของท่านใช้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักผลงานเป็นหลัก		
ใช่	12	27.3
ไม่ใช่	32	72.7
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดผลงานเป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้ยึดผลงานเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 72.7 และใช้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดผลงานเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 27.3

ส่วนเหตุผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่ยึดผลงานเป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า ในหน่วยงานใช้การพิจารณาจากบุคคลใกล้ชิดตัว หลักอาวุโส ใช้ระบบหมุนเวียน และไม่ใช้การพิจารณาจากผลงานเพียงอย่างเดียว คือ ต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างรวมกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ให้เหตุผลว่า ในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดผลงานเป็นหลัก หน่วยงานใช้การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมให้ผู้ร่วมงานประเมินผลงานกันเองและผู้บังคับบัญชาใช้การพิจารณาจากผลการประเมินของเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.10

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
กรณีพิเศษสม่ำเสมอ

การเลื่อนเงินเดือน	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
34. ท่านมักได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่ง อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง		
ใช่	9	20.5
ไม่ใช่	35	79.5
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.10 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่ง อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่งอย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 79.5 และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่ง อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.5

จากคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่งอย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพิ่งเข้ารับราชการ และในการประเมินของผู้บังคับบัญชาจะไม่ประเมิน 2 ขั้น หรือ ขั้นครึ่ง ให้แก่ผู้ที่อยู่ในระดับ 3 เพราะจะสามารถเลื่อนตำแหน่งไประดับ 4 ได้โดยใช้ระยะเวลา 2 ปี แต่จะประเมินให้แก่ผู้ที่อยู่ในระดับ 4 เพื่อที่จะได้เลื่อนระดับได้เร็วกว่ากำหนด และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบหมุนเวียนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และในสถานพินิจฯ แต่ละแห่งก็มีข้าราชการจำนวนมาก จึงทำให้ไม่ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นกรณีพิเศษสม่ำเสมอ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ขั้นครึ่ง อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง ให้เหตุผลว่ามีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และพยายามทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่เกี่ยงงาน มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.11

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการอนุมัติ
จากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
35. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ		
ใช่	4	9.1
ไม่ใช่	40	90.9
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.11 การได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 90.9 และได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 9.1

ในกรณีการได้รับอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศนั้น เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ เนื่องจากหน่วยงานไม่เคยจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ไม่มีนโยบายในการไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ และไม่เคยไปสอบแข่งขันเพื่อไปปฏิบัติงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ เนื่องจากเคยขออนุมัติไปสอบแข่งขันและได้รับการคัดเลือก จึงทำให้ได้ไปศึกษาปฏิบัติงานในต่างประเทศ

ตารางที่ 4.12

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการอนุมัติจากหน่วยงาน
ให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร

การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
36. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร		
ใช่	3	15.9
ไม่ใช่	37	84.1
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.12 การได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 84.1 และได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.9

การได้รับอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร เนื่องจากเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ ยังไม่เป็นผู้บริหารแต่เป็นระดับผู้ปฏิบัติ และต้องเป็นหลักสูตรที่นักสังคมสงเคราะห์จัดเท่านั้นถึงจะไปได้ สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสถานแรกรับฯ จึงทำให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในระดับผู้บริหาร และผู้อำนวยการไว้วางใจให้ไปฝึกอบรม

ตารางที่ 4.13

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรม สัมมนาสม่ำเสมอ

การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
37. ในระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาท่านได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรม สัมมนาสม่ำเสมอ		
ใช่	23	52.3
ไม่ใช่	21	47.7
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.13 ในระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาท่านได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 52.3 และไม่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 47.7

การได้รับอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนาสม่ำเสมอ เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญและไว้วางใจ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมก็เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้การอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปฝึกอบรมหรือ สัมมนาสม่ำเสมอ เนื่องจากการจัดฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์แทบไม่มี หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์มีน้อย ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ต้องเป็นการจัดฝึกอบรมโดยฝ่ายสังคมสงเคราะห์เท่านั้นถึงจะไปรับการฝึกอบรมหรือสัมมนา

ตารางที่ 4.14

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการขออนุมัติลาศึกษาต่อ และได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ

การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
38. ท่านเคยขออนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ		
ใช่	2	4.5
ไม่ใช่	42	95.5
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.14 การขออนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยขออนุมัติลาศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 95.5 เคยขออนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 4.5

การขออนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติจากหน่วยงาน สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่เคยขออนุมัติจากหน่วยงานเพื่อศึกษาต่อและอายุราชการยังไม่ครบที่จะลาศึกษาต่อ อีกทั้งนักสังคมสงเคราะห์มีจำนวนน้อยจึงทำให้การลาศึกษาต่อเป็นไปได้ยาก เพราะเคยนำเสนอถึงการลาศึกษาต่อแต่ผู้บริหารให้เหตุผลในเรื่องของอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์ที่ขาดแคลน จึงทำให้ไม่ได้ดำเนินการต่อในชั้นขออนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้การอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อได้ เนื่องจากได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบราชการในการขออนุญาตไปสอบแข่งขัน และเมื่อได้รับการคัดเลือก จึงทำให้สามารถลาศึกษาต่อได้

ตารางที่ 4.15

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนที่สูงกว่าอยู่เสมอ

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
39. เมื่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานไม่อยู่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอยู่เสมอ		
ใช่	12	27.3
ไม่ใช่	32	72.7
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.15 เมื่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานไม่อยู่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน คิดเป็นร้อยละ 72.7 และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 27.3

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานไม่อยู่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน โดยให้เหตุผลว่าเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการและประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย จึงทำให้ไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เนื่องจากมีความอาวุโส มีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชาได้ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.16

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทน
ในการติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่นๆ บ่อยครั้ง

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
40. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการติดต่อราชการ กับหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยครั้ง		
ใช่	33	75
ไม่ใช่	11	25
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการ
ติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 75 และไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัว
แทนในการติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ได้รับการมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการติด
ต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากงานสังคมสงเคราะห์เป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับ
หน่วยงานอื่นบ่อยครั้ง จึงจำเป็นที่ได้รับมอบหมายให้ติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ และนัก
สังคมสงเคราะห์ก็มีลักษณะพิเศษ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้
รับมอบหมายให้ติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากเพิ่งเข้ารับราชการ และไม่ได้รับมอบ
หมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น

ตารางที่ 4.17

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับมอบหมาย
ให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชา

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
41. ท่านได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง		
ใช่	8	18.2
ไม่ใช่	36	81.8
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81.8 และได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 18.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เนื่องจากเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ และประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย จึงทำให้ไม่ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เนื่องจากมีความอาวุโส มีความรู้ความสามารถและกล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.18

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่สูงกว่า	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
42. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ		
ใช่	33	75
ไม่ใช่	11	25
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 3.16 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ คิดเป็นร้อยละ 75 และไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ คิดเป็นร้อยละ 25

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ให้เหตุผลว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยตรง มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่าสามารถทำได้ เป็นคนพุดน้อย และบุคลากรท่านอื่นไม่ยอมปฏิบัติจึงได้ทำงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ เนื่องจากเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ และงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ก็มีมากอยู่แล้ว จึงไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำ

ตารางที่ 4.19

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้วางระบบงาน
หรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวท่านเองอยู่เสมอ

การได้รับแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
43. ท่านได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวท่าน เองอยู่เสมอ		
ใช่	43	97.7
ไม่ใช่	1	2.3
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวเองอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 97.7 และไม่ได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวเองอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 2.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ให้เหตุผลว่า ได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวเองอยู่เสมอ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยตรง และสถานพินิจฯ แต่ละแห่งการทำงานแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องวางระบบงานด้วยตนเอง และเพิ่งบรรจุรับราชการไม่มีคนสอนงานจึงจำเป็นต้องวางระบบงานเอง เพื่อสะดวกในการทำงาน สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานด้วยตัวเองอยู่เสมอ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามักมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่อยู่เสมอ จนงานในหน้าที่ขาดความสมบูรณ์ ตารางการทำงานไม่สามารถจัดเองได้โดยอิสระเพราะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเป็นคนจัดตารางการทำงานให้

ตารางที่ 4.20

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการมีโอกาสแสดงความสามารถ
ในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ

การได้รับแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ
44. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ		
ใช่	32	72.7
ไม่ใช่	12	27.3
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 72.7 และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 27.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและให้คิดสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง สำหรับเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่เป็นประจำ เนื่องจากงานประจำมีมากอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่สามารถริเริ่มงานใหม่ ๆ ได้ อีกทั้งงานที่ทำอยู่ประจำก็เป็นงานเดิม ๆ ที่ทำอยู่เสมอแต่จะทำงานเป็นเรื่อง ๆ เป็นโครงการไป

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสอบถามถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยจำแนกเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ดังนี้

1. ระดับองค์กร

1.1 ในเรื่องการศึกษาความก้าวหน้าในองค์กรราชการส่วนใหญ่มักจะใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบอาวุโส จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึงควรใช้ระบบคุณธรรมที่สามารถตรวจสอบได้ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน)

1.2 หน่วยงานไม่ควรให้ผู้บริหารดำรงตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน มากเกินกว่า 2 ปี เพราะจะทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ เกิดความลำเอียงในการพิจารณาความก้าวหน้า มีการเล่นพรรคเล่นพวก (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน)

1.3 องค์กรควรสนับสนุนและเปิดโอกาส ให้วิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีโอกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน)

1.4 หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกงานหรือดูงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่เข้ารับราชการใหม่ เพื่อที่นักสังคมสงเคราะห์จะได้เข้าใจงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเหมือนกันทั่วประเทศ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 29 คน)

1.5 หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างสม่ำเสมอปีละ 2 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้แก่เด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 44 คน)

1.6 อัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนเด็กและเยาวชนและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ หน่วยงานควรเพิ่มอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์ โดยใช้อัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 25 คน)

1.7 หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

1.8 หน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบทบาทขององค์กรใหม่ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตได้ในทุกสายงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน)

2. ระดับผู้บริหาร

2.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

2.2 มีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 25 คน)
การพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานเป็นหลักโดยใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ักสังกัดมสทสทระหะห์ ในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในระบบงานสังกัดมสทสทระหะห์ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน)

2.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริม ให้นักสังกัดมสทสทระหะห์ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน)

2.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้นักสังกัดมสทสทระหะห์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน)

3. ระดับผู้ปฏิบัติงาน

3.1 วิชาชีพสังกัดมสทสทระหะห์เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ดังนั้นบุคลากรในวิชาชีพนี้จึงต้องเป็นผู้มีคุณภาพ รักในวิชาชีพ รวมทั้งต้องมีความอดทน เพื่อการสร้างสรรค์งานในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่เด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 คน)

3.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาความรู้ของตนเองตลอดเวลา มีความเข้าใจในงานสังกัดมสทสทระหะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และควรดูแลกันและกัน รวมกลุ่มกันอย่างจริงจังที่จะพัฒนางานสังกัดมสทสทระหะห์ ให้เป็นที่ยอมรับในเนื้องานและตัวบุคคล มีการทำงานที่เป็นแบบแผน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 29 คน)

3.3 นักสังกัดมสทสทระหะห์ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และยึดมั่นตามหลักจรรยาบรรณ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 คน)

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพในเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ การเลื่อนเงินเดือนมากขึ้น เป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 52.3 การได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 36.4 อันดับที่ 4 คือ การได้แสดงความสามารถริเริ่มงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 31.8 อันดับที่ 5 คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 45.5 และอันดับสุดท้าย คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในระดับที่สูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 31.8



ตารางที่ 4.22
แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
จากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ระดับการศึกษา	5 (11.36)	5 (11.36)	4 (9.09)	2 (4.55)	3 (6.82)	15 (34.09)	4 (9.09)	3 (6.82)	3 (6.82)
2. อายุงานในสถาน พินิจฯ	4 (9.09)	2 (4.55)	22 (50.00)	5 (11.36)	- (0.00)	2 (4.55)	3 (6.82)	1 (2.27)	5 (11.36)
3. ประสบการณ์ในการ ฝึกอบรม สัมมนา ดู งาน	-	2 (4.55)	1 (2.27)	2 (4.55)	3 (6.82)	5 (11.36)	10 (22.72)	10 (22.72)	11 (25.00)
4. ประสบการณ์ในการ ทำงาน	4 (9.09)	4 (9.09)	3 (6.82)	4 (9.09)	5 (11.36)	2 (4.55)	4 (9.09)	15 (34.09)	3 (6.82)
5. การอุทิศตนให้กับ งาน	-	5 (11.36)	4 (9.09)	3 (6.82)	18 (40.91)	3 (6.82)	3 (6.82)	2 (4.55)	6 (13.64)
6. ความสัมพันธ์กับผู้ บังคับบัญชา	15 (34.09)	3 (6.82)	6 (13.64)	5 (11.36)	4 (9.09)	4 (9.09)	3 (6.82)	2 (4.55)	2 (4.55)
7. เส้นสายในหน่วย งาน	4 (9.09)	7 (15.91)	- (0.00)	2 (4.55)	4 (9.09)	4 (9.09)	11 (25.00)	6 (13.64)	6 (13.64)
8. ผลการปฏิบัติงาน	6 (13.64)	5 (11.36)	1 (2.27)	13 (29.55)	4 (9.09)	4 (9.09)	3 (6.82)	3 (6.82)	5 (11.36)
9. ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	6 (13.64)	11 (25.00)	3 (6.82)	8 (18.17)	3 (6.82)	5 (11.36)	3 (6.82)	2 (4.55)	3 (6.82)

จากตารางที่ 4.22 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพจากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 34.09 อันดับที่ 2 ให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25 อันดับที่ 3 ให้ความสำคัญในเรื่องอายุงานในสถานพินิจฯ คิดเป็นร้อยละ 50 อันดับที่ 4 ให้ความสำคัญในเรื่องผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.55 อันดับที่ 5 ให้ความสำคัญในเรื่องการอุทิศตนให้กับงาน คิดเป็นร้อยละ 40.91 อันดับที่ 6 ให้ความสำคัญในเรื่องระดับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.09 อันดับที่ 7 ให้ความสำคัญในเรื่องเส้นสายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 25 อันดับที่ 8 ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.09 อันดับสุดท้ายให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน คิดเป็นร้อยละ 25

4.5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและข้อเสนอแนะ

4.5.1 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ในเรื่องแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน คำถามในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งสามารถสรุปความคิดเห็น สิ่งที่ควรคำนึงถึงหรือปรับปรุงแก้ไขในประเด็นต่อไปนี้

ข้อที่ 1. อายุงาน

1. ไม่ควรมองอายุงานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะนักสังคมสงเคราะห์ที่เข้ารับราชการใหม่ที่มีความตั้งใจในการทำงาน เสนอผลงานของตนแต่อายุงานยังไม่ถึงก็ไม่มีสิทธิได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า อาจทำให้นักสังคมสงเคราะห์ทำงานแบบขอไปที หมกกำลังใจ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

2. ควรยึดเอาอายุงานเป็นลำดับรองจากความรู้ความสามารถ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

3. ไม่ควรดูที่อายุงาน ควรดูที่ผลงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ปริมาณงานคุณภาพของงานเป็นหลัก (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน)

4. อายุงานมีผลต่อการปฏิบัติงานเหมือนกัน แต่คนที่อายุงานมากก็ต้องปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพด้วย (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพควรคำนึงถึงอายุงานด้วย เพราะเป็นการสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 คน)

6. อายุงานควรปรับเปลี่ยนให้เป็นเช่นเดียวกับสายงานอื่นๆ คือ มีการเลื่อนไหล (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

7. การเลื่อนระดับจากนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 4 ไประดับ 5 ควรปรับให้ระยะเวลาเท่ากับระดับ 3 ไประดับ 4 คือมีระยะเวลา 2 ปี เพราะคนที่ใช้วุฒิการศึกษาปริญญาโท เข้ารับราชการในระดับ 4 อายุงานเกิน 2 ปี แต่เงินเดือนไม่ถึงขั้น ก็ไม่ได้รับการพิจารณา ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

8. เรื่องอายุงานเป็นองค์ประกอบของระบบราชการอยู่แล้ว (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

9. การใช้การพิจารณาจากอายุงานในการเลื่อนระดับ ก็เป็นมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบได้อยู่แล้ว แต่การใช้อายุงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไข

แนวความคิดใหม่ในเรื่องนี้ เพราะอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้อและขาดกำลังใจในการทำงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

10. คนที่มีอายุงานนาน ก็เชื่อว่าจะเป็นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเอาอายุงานมาวัดความสามารถของคนย่อมไม่เป็นธรรม ดังนั้นการประเมินควรดูที่ผลงานและความสามารถมากกว่า (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องของอายุงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในเรื่องการใช้อายุงาน ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง สำหรับผู้ที่เห็นด้วยในการใช้อายุงานในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบได้ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยเนื่องจากไม่อยากให้ดูที่อายุงาน แต่อยากให้อายุที่ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพในการทำงานและความรู้ความสามารถ

ข้อที่ 2. การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/ สัมมนา/ ฐาน/ ทำงาน)

1. การจัดฝึกอบรม สัมมนา ฐาน ควรเน้นการนำมาใช้ประโยชน์กับเด็กและเยาวชนมากที่สุด (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

2. ควรมีการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์อยู่เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 38 คน)

3. ควรมีการสนับสนุนให้นักสังคมสงเคราะห์ รับการฝึกอบรมให้มากกว่านี้ เนื่องจากนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่วนภูมิภาค มักห่างไกลจากผู้มีประสบการณ์ และส่วนใหญ่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ ขาดประสบการณ์และไม่มีมาตรฐานและขอบเขตการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

4. ควรมีการจัดฝึกงาน ปฐมนิเทศการทำงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ก่อนออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 29 คน)

5. ควรมีการพัฒนาความสามารถในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ฐานอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงไม่ใช่เรื่องที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

6. ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา ให้มากกว่าเดิมและจัดให้มีเนื้อหาแปลกใหม่ เพื่อที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและนำทักษะใหม่ ๆ มาใช้ได้จริงกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

7. การกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและจิตใจ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

8. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการดูงานในต่างประเทศ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น รวมทั้งการอบรมสัมมนาในประเทศอย่างต่อเนื่อง (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

9. ควรมีการฝึกอบรมและดูงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาความสามารถ การฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ทำงาน กลุ่มตัวอย่างอยากให้มีการจัดฝึกงาน ปลูกนิเทศงานให้นักสังคมสงเคราะห์ที่เข้ารับราชการใหม่ และอยากให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจฯ เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนร่วมกัน โดยเนื้อหาในการจัดอบรมสัมมนา ควรเป็นเนื้อหาที่แปลกใหม่และสามารถนำมาใช้ได้จริงกับสถานพินิจฯ อีกทั้งหน่วยงานควรจัดให้มีการไปดูงานในต่างประเทศ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้นักสังคมสงเคราะห์

ข้อที่ 3. การอุทิศตนให้กับงาน

1. ควรมีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้นักสังคมสงเคราะห์ในเรื่องเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำผิด เพราะถ้านักสังคมสงเคราะห์มีทัศนคติที่ดีแล้วก็จะทำให้ทุ่มเทในการทำงานและอุทิศตนให้กับงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

2. เนื่องจากงานสังคมสงเคราะห์ เป็นการทำงานเหมือนปิดทองหลังพระ จึงทำให้ผู้คนไม่เห็นคุณค่า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ไม่อุทิศตนให้กับงานเท่าที่ควร (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน)

3. การปฏิบัติงานของข้าราชการ ควรทุ่มเทความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

4. ควรเพิ่มพูน สร้างทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน เพื่ออุทิศตนให้กับงานมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

5. นักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่อุทิศตนให้กับงานอยู่แล้ว คงจะเห็นได้จากปริมาณงานของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีปริมาณมากเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน)

6. ปัจจุบันนักสังคมสงเคราะห์อุทิศตนให้กับงานมากอยู่แล้ว เนื่องจากปริมาณงานมีมาก และจำนวนนักสังคมสงเคราะห์ก็มีน้อย (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

7. ควรอุทิศตนให้กับราชการอย่างเต็มที่และเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

8. มีผลต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะการอุทิศตนให้กับงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ จะช่วยให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องการอุทิศตนให้กับงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ว่างานสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจ ฯ เป็นงานที่ปริมาณงานมากและนักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่ก็อุทิศตนให้กับงานอยู่แล้ว อีกทั้งการอุทิศตนให้กับงานก็มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

ข้อที่ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารและนักสังคมสงเคราะห์ ควรปรับปรุงแก้ไขโดยการจัดกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้เข้าใจการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน)

2. วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สัมพันธภาพเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดปลูกฝังมานับตั้งแต่เข้าศึกษาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อยู่แล้ว แต่ควรมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นเสมือนเป็นทักษะในอาชีพของตนเอง (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

3. นักสังคมสงเคราะห์ควรคำนึงถึงข้อนี้ให้มากเพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาก็จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน)

4. ความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีดี และมีความก้าวหน้าในอาชีพในที่สุด (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

5. ควรมีการร่วมมือกันในการทำงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาว่า ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีก็จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อที่ 5. เส้นสายในหน่วยงาน

1. ควรปรับปรุงให้เป็นระบบคุณธรรม ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเส้นสาย (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

2. ในระบบราชการในปัจจุบันมีมาก ต้องแก้ไขให้ได้ เพราะอาจทำให้คนดีและคนตั้งใจทำงานไม่ยอมทำงาน เพราะถึงทำไปก็ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

3. สำหรับงานสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสายงานอื่น ๆ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพราะฉะนั้นการมีเส้นสายในหน่วยงานก็ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน)

4. ไม่อยากให้มีเส้นสายในหน่วยงาน เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานมากกว่าการมีเส้นสาย (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องเส้นสายในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ เนื่องจากการใช้ระบบเส้นสายมีทั้งที่ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เกิดการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีความคิดว่าการมีเส้นสายในหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อที่ 6. ผลการปฏิบัติงาน

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นหลัก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่ทุ่มเทให้กับงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน)

2. นักสังคมสงเคราะห์ควรแสดงให้เห็นว่า งานสังคมสงเคราะห์มีความจำเป็นต่อการแก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 คน)

3. เป็นสิ่งสำคัญของการรับราชการ โดยเฉพาะวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพราะผลการปฏิบัติงานคือการสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นนักสังคมสงเคราะห์ควรมีการเก็บสถิติการทำงานแต่ละเดือน เพื่อทำเป็นผลการปฏิบัติงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)

4. ควรทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและเป็นแบบแผนมากกว่าปัจจุบัน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน)

5. นักสังคมสงเคราะห์มักมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ขอบเขตของงานกว้างเกินไปงานไม่เป็นระบบ สถานพินิจฯ กลางน่าจะวางระบบการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ใหม่ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

6. ควรเน้นที่ผลงานมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องวุฒิการศึกษา รวมถึงการสร้างสรรคผลงานแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้กับระบบงานของเรา (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน)

จากข้อคิดเห็นในเรื่องผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้มีข้อคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นหลัก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่ทุ่มเทให้กับงาน และนักสังคมสงเคราะห์ควรมีการจัดเก็บสถิติผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละเดือน เพื่อทำเป็นผลการปฏิบัติงาน

4.5.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. นักสังคมสงเคราะห์ควรมีความรู้ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น กฎหมาย การฝึกอาชีพ การหาแหล่งสถานศึกษา ความรู้ในเรื่องจิตวิทยาเด็กและรู้ใช้จิตวิทยาในการดูแลเด็กและเยาวชน กระทำผิด และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน)
2. สถานพินิจควรจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับเก็บข้อมูลการทำงานต่าง ๆ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 13 คน)
3. ผู้บังคับบัญชาควรลงมาดูงานสังคมสงเคราะห์ และให้ความสำคัญกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน)
4. ควรให้ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ที่มีความก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพราะในปัจจุบันนักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพระดับ 6ว (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน)
5. บทบาทการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์หลากหลายเกินไป เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในสถานพินิจฯ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 11 คน)
6. บุคลากรในวิชาชีพนี้ขาดแคลนมาก ควรเพิ่มอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์โดยเปรียบเทียบสัดส่วนกับจำนวนเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน)
7. ควรจัดอบรมสัมมนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ปีละ 2 ครั้ง (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 37 คน)
8. นักสังคมสงเคราะห์ต้องช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ให้แก่เด็กและเยาวชนให้ได้จริง ๆ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)
9. นักสังคมสงเคราะห์ต้องทำงานแบบมืออาชีพ ไม่อยู่แบบไม่มีความหวัง พยายามปรับปรุงงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และมีการนำเสนอผลงานอย่างเป็นระบบ จึงจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)
10. ผู้บริหารควรขยายกรอบการเลื่อนระดับของนักสังคมสงเคราะห์ ให้มีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน)

11. เรื่องการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ค่อนข้างไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพนี้ในหน่วยงานอื่น ทำให้ นักสังคมสงเคราะห์ต้องปรับเปลี่ยนสายงาน หรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 คน)

12. ควรมีการจัดฝึกอบรมฝึกงานให้แก่นักสังคมสงเคราะห์ที่เข้ารับราชการใหม่ เพราะ นักสังคมสงเคราะห์หลายคนที่ไม่ได้มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เมื่อออกไปปฏิบัติงานแล้วเจอปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ทำให้รู้สึกท้อแท้ ขาดกำลังใจในการทำงาน ทำให้วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน)

13. ควรจัดให้มีคู่มือการทำงานสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน)

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศงานหรือฝึกงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่เพิ่งเข้ารับราชการ และการฝึกอบรม สัมมนา อบรมให้แก่นักสังคมสงเคราะห์ ในเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อันดับที่สอง คือ ในเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์และคู่มือในการปฏิบัติงาน อันดับ ที่สาม คือ อยากให้มีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน อันดับที่ดี คืออยากให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อันดับที่ย่ำแย่ คือ อยากให้ผู้บริหารเข้าใจและให้ความสำคัญกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และอันดับสุดท้าย คือ นักสังคมสงเคราะห์เองต้องมีความรอบรู้ ในหลาย ๆ ด้าน เช่นด้านกฎหมาย และนักสังคมสงเคราะห์ต้องมีการทำงานอย่างมืออาชีพ ปรับปรุงงานที่ทำอยู่เสมอ และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่านักสังคมสงเคราะห์มีข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งในความเห็นของผู้วิจัยเองมีความเห็นว่าในเรื่องของการให้ความสำคัญในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในวิชาชีพนี้อยู่แล้ว แต่ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพในปัจจุบันนี้นักสังคมสงเคราะห์ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากโครงสร้างอัตรากำลังในอดีตและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเองในอดีตที่อยู่ภายใต้การดูแลของศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีวิชาชีพด้านกฎหมายเป็นสำคัญก่อน จึงทำให้งานสังคมสงเคราะห์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร สำหรับในอนาคตอันใกล้นี้ มีความเป็นไปได้ที่วิชาชีพนี้จะมีความก้าวหน้าเพราะจากโครงสร้างอันใหม่ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่จะถูกยกฐานะเป็นกรมพินิจ และจะเปิดกว้างให้ทุก

สถานสามารถดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับที่ตัวนักสังคมสงเคราะห์เองที่จะทำให้เกิดการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหาร และในเรื่องของการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ ในปัจจุบันสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานะเต็มรูปจะมีนักสังคมสงเคราะห์ 2 ตำแหน่ง และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานะไม่เต็มรูปจะมีนักสังคมสงเคราะห์เพียง 1 ตำแหน่ง ซึ่งในเรื่องนี้มีความเป็นไปได้ยากที่จะขยายกรอบอัตรากำลังเพราะต้องขออนุมัติจาก ก.พ. และนโยบายของรัฐบาลก็เน้นการปฏิรูประบบราชการ การจำกัดอัตรากำลังของข้าราชการ แต่ก็มีความเป็นไปได้ที่นักสังคมสงเคราะห์จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพราะในอนาคตจะมีการเปิดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ จึงจำเป็นต้องมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรมและนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ต่อนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรมและนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (พล.ต.ต.ดร.วิเชียร โชติ สุขโขติรัตน์, สัมภาษณ์) ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง (นายพิชัย รัตนพลต, สัมภาษณ์) หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นางพรพริ้ง ปัทมินทร์, สัมภาษณ์) หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นางปัทมา กรเกษตร, สัมภาษณ์) อาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (อาจารย์สุพจน์ ธรรมมา, สัมภาษณ์) ความคิดเห็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ทักษะหรือความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในแง่ของบทบาทความรับผิดชอบและคุณค่า

บทบาทความรับผิดชอบของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสำคัญมากต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน นักสังคมสงเคราะห์เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีความจำเป็นจะขาดเสียไม่ได้ และเป็นวิชาชีพขาดแคลน มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน นักสังคมสงเคราะห์จึงจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีจิตใจที่ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อราชการอย่างแท้จริง สำหรับในแง่ของบทบาทความรับผิดชอบก่อนศาลมีคำพิพากษา นักสังคมสงเคราะห์ ต้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการจำแนกประเภทเด็กและเยาวชนในสถานแรกรับฯ ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในปัญหาต่าง ๆ และภายหลังศาลมีคำพิพากษา นักสังคมสงเคราะห์จะทำหน้าที่เป็นนักบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ แต่บทบาท

นักสังคมสงเคราะห์ยังถูกมองข้ามในเรื่องของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสืบเสาะข้อเท็จจริงให้แก่เด็กและเยาวชนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด สอดส่องความประพฤติเด็กและเยาวชนตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติตามที่ศาลกำหนด เป็นต้น

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ และอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ในอนาคตรอนไกลนี้ นักสังคมสงเคราะห์จะมีโอกาสดำเนินการมากขึ้น เพราะมีจำนวนน้อยและต่อไปทุกคน ทุกสายงานสามารถเติบโต และก้าวหน้าเป็นถึงผู้อำนวยการสถานพินิจฯ ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานคุมประพฤติเพียงสายงานเดียวที่จะสามารถเป็นผู้อำนวยการสถานพินิจฯ ได้ สำหรับอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สามารถจำแนกได้ดังนี้

2.1 ระดับนโยบาย

1) ไม่ชัดเจนในการพัฒนานักสังคมสงเคราะห์ ไม่มีนโยบายในการจัดการฝึกอบรม ฝึกงานให้แก่สังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2) ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3) ไม่ให้ความสำคัญในวิชาชีพนี้ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางกฎหมาย

4) ถูกจำกัดด้วยตัวบุคลากร อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความช่วยเหลือเด็กและเยาวชน

5) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับเก็บข้อมูลต่าง ๆ

2.2 ระดับผู้ปฏิบัติ

1) นักสังคมสงเคราะห์ต้องมีใจรัก และความพร้อมที่จะทำงานกับเด็กและเยาวชน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2) นักสังคมสงเคราะห์เองเมื่อทำงานนาน ๆ บางส่วนเกิดความเบื่อหน่ายจึงอยากย้ายไปทำงานที่อื่น

3) นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ขาดการประชาสัมพันธ์งานสังคมสงเคราะห์ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทราบกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1) ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์อย่างชัดเจน โดยมีคู่มือในการปฏิบัติงาน ของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2) นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรจะมีบทบาทในการทำงานให้มากกว่าเดิม ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

3) นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรจะประชาสัมพันธ์ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจะจัดปฐมนิเทศงานดูงานฝึกงานให้กับนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ เพื่อให้ทราบระบบการทำงานและปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน

5) ควรจัดให้มีงบประมาณในการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ

6) ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังหรือเพิ่มอัตรากำลังนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้เพียงพอต่อปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบกับปริมาณของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจฯ

7) ควรมีการปรับให้นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีการเลื่อนไหลไปสู่ผู้บริหารระดับสูง

8) ควรจัดให้มีอาสาสมัครงานด้านสังคมสงเคราะห์ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

9) นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรมีการปรับบทบาทการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ มีความเสียสละและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การศึกษาโดยการค้นคว้าจากเอกสาร และข้อมูลภาคสนามด้วยการส่งแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 44 ราย และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลาง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ รวมทั้งสิ้น 5 ท่าน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.4 ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 79.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 0 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.5 ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ สุทธิมน ศรีโชติ (อ้างแล้ว : 114) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 0 – 5 ปี และมีสถานภาพโสด ระดับตำแหน่งในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 34.1

5.1 ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความก้าวหน้าในอาชีพตามทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ให้ไว้ในผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอันดับแรก คือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิมน ศรีโชติ (อ้างแล้ว : 115) ที่ได้ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความ

ก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 61.4 สำหรับเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากเข้าหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เช่น มีอายุราชการครบตามหลักเกณฑ์ มีเงินเดือนถึงขั้นของการทำประเมิน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระบบราชการ ในระบบการเลื่อนไหล จากระดับ 3 ไปจนถึงระดับ 5 และทำผลงานวิชาการในระดับ 6 ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีตัวแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์การของไชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2531 อ้างในสุทธิมน ศรีโชติ, อ้างแล้ว : 17) ที่ว่าเส้นทางสายอาชีพของบุคคลในองค์การของไชน กลุ่มตัวอย่างมีเส้นทางสายอาชีพเคลื่อนที่ตามแนวคิด แต่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้เคลื่อนที่ภายในวงกลมและไม่ได้เคลื่อนที่รอบนอกวงกลม ซึ่งเป็นการเลื่อนตำแหน่งภายในระบบของค์การ โดยกำหนดให้เข้าจุดศูนย์กลางของวงกลม ดังจะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เลื่อนตำแหน่งจากนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 3 ไปเป็นนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 4 เป็นต้น โดยการเลื่อนระดับจากระดับ 3 ไปถึงระดับ 5 สามารถเลื่อนไหลตำแหน่งสูงขึ้นอัตโนมัติ แต่ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากนี้ต้องทำผลงานวิชาการ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ พบว่านักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ สามารถเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 6 เท่านั้น เนื่องจากกรอบโครงสร้างอัตรากำลังไม่เปิดโอกาสให้นักสังคมสงเคราะห์มีความก้าวหน้า เพราะนักสังคมสงเคราะห์ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปจนถึงระดับ 8 จะมีเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปานทิพย์ บุญยสุต (2540 : 10) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ว่าความก้าวหน้าของนักสังคมสงเคราะห์สำนักงานแพทย์ มีความก้าวหน้าอยู่ที่ระดับ 6 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนมากอยู่ในระดับ 3-5/6 เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีน้อย และทัศนคติของความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 คือ การเลื่อนเงินเดือนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ประจต นันทะกุล, ปานทิพย์ บุญยสุต, 2540 : อ้างในสุทธิมน ศรีโชติ, อ้างแล้ว : 110) ที่พบว่าความก้าวหน้าในเงินเดือน คือการได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นมักจะสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากทัศนคติของผู้บริหาร พบว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนรวมทั้งนักสังคมสงเคราะห์จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะยกฐานะเป็นกรมพินิจและเปิดกว้างให้ทุกสายงานสามารถดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหาร ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 34.09 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุชฎี ชูสังกิจ (อ้างแล้ว : บทคัดย่อ) ที่พบว่าทัศนคติหรือความคิดเห็นของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพในปัจจุบันนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และอันดับที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประณต นันทิยะกุล (อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, อ้างแล้ว : 104) ที่ให้ความสำคัญต่อความสามารถและคุณภาพในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรกร หล่อสุวรรณ (อ้างแล้ว : 1) ที่ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการมีปัจจัยสำคัญได้แก่ การเป็นผู้มีความรู้ดี เหมาะสมกับงานในหน้าที่ มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยปริญญาโท มีประสบการณ์ รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา สุวรรณฤกษ์ (อ้างแล้ว : บทคัดย่อ) ที่ว่าระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถของสตรีและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้า

เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับที่ 1 อาจเนื่องมาจากในระบบราชการ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนประเมินความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม (ชลิดา ศรีมณี, พูนศรีสงวนชีพ, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, อ้างแล้ว : 18) ที่ว่า ระบบอุปถัมภ์ใช้การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มักไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และไม่เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันแต่จะเปิดโอกาสให้แก่ญาติพี่น้องและผู้สนิทสนมเป็นสำคัญ ซึ่งระบบนี้ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ขาดแรงจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะตั้งใจปฏิบัติงานแต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่เห็นความสำคัญและผู้บังคับบัญชาก็ไม่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่จะสนับสนุนให้แก่ผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นสำคัญ และในระบบคุณธรรมผู้บังคับบัญชามักประเมินความก้าวหน้าในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือน โดย

ใช้การประเมินจากผลการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถเป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรม และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ต่างมีความเห็นว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะต้องมีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิมน ศรีโชติ (อ้างแล้ว : 100) ที่พบว่าบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์จะต้องมีความตั้งใจในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ พัฒนางานของตนเองได้อย่างเป็นระบบเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า นักสังคมสงเคราะห์ควรมีความรู้ในหลายเรื่อง เช่น กฎหมาย รวมทั้งต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความต้องการในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1) สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรขยายกรอบอัตรากำลังของนักสังคมสงเคราะห์ ให้เพิ่มมากขึ้น และจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2) สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรจัดให้มีนโยบายในการจัดฝึกอบรมดูงาน ฝึกงานให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ เพราะจะได้มีความเข้าใจในงาน และจะได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

3) สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรจัดให้มีนโยบายในการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานและได้แลกเปลี่ยนความรู้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันอีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานสงเคราะห์ โดยจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4) กระทรวงยุติธรรม ควรจัดให้มีหน่วยงานสำหรับจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการจัดเก็บข้อมูลการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

6) ควรจัดเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงานสงเคราะห์ให้เพียงพอต่อการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2. ข้อเสนอแนะระดับผู้ปฏิบัติ

1) นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรรวมตัวกันและสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับแก่วิชาชีพอื่น เช่น เข้าร่วมกับสมาคมนักสังคมสงเคราะห์ที่มีอยู่แล้วและจัดตั้งสมาคมของตนเอง

2) นักสังคมสงเคราะห์ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การทำงานของตนเองและพร้อมที่จะรับฟังคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จากบุคคลรอบข้างอยู่เสมอ

3) นักสังคมสงเคราะห์เองต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยสร้างผลงานที่พร้อมจะเสนอผลงาน เพื่อให้สังคมรับทราบภาระหน้าที่และผลงานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในวิชาชีพ อีกทั้งนักสังคมสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ อุทิศตนให้กับงาน มีความอดทนสูง ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ในการศึกษาค้างต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความก้าวหน้าในวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เช่น พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นักจิตวิทยา พยาบาล เพราะการศึกษาเปรียบเทียบจะทำให้ทราบถึงแนวโน้มนโยบายของหน่วยงาน และเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรที่มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพสูง จะได้ปรับเปลี่ยนสายงานหรือพัฒนางานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กัลยา สุทธิสมบูรณ์และคณะ. (2523). งานสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์กับกามโรค. คู่มือการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (กามโรค).
- ยุพา วงศ์ไชย. (2534). ทฤษฎีการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศักดิโสภณาการพิมพ์.
- ยุพา วงศ์ไชยและคณะ. (2542). สารานุกรมทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (ฉบับทดลองใช้). กรุงเทพฯ : ศักดิโสภณาการพิมพ์.

เอกสารทางวิชาการ

- รายงานประจำปีศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทรวงยุติธรรม. (2542). (อัครำเนา).
- วิชา มหาคุณ. (2543). รายงานประจำปีศาลเยาวชนและครอบครัว. (อัครำเนา).
- วิมล อนันตศิริ. (2539). บทบาทนักสังคมสงเคราะห์ในการจำแนกประเภทเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด. (อัครำเนา).
- เอกสารแนะนำสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม. (อัครำเนา).

ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์

- จิตภา สุวรรณฤกษ์. (2539). โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. (2530). ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณฉวี ชูสังกิจ. (2538). ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์. (2542). ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปานทิพย์ บุญสุต. (2540). ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาลีณี พรหมบุตร. (2535). การศึกษาทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ในการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธิมน ศรีโชติ. (2543). ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร. (2540). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมภาษณ์

ปีทมา กรเกษคร. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. สัมภาษณ์. 22 เมษายน 2545.

พิชัย รัตนพัฒลภ. ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. สัมภาษณ์. 22 เมษายน 2545.

พรพริ้ง ปีทมินทร์. หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. สัมภาษณ์. 9 เมษายน 2545.

วิเชียร โชติ สุกโชติรัตน์. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม. สัมภาษณ์. 9 เมษายน 2545.

สุพจน์ ธรรมมา. อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. สัมภาษณ์. 25 เมษายน 2545.



ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรมและนักวิชาการด้านสวัสดิการ
สังคมและสังคมสงเคราะห์

เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่ง
3. หน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชน

4. ท่านมีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนอย่างไร ในแง่ของบทบาทความรับผิดชอบและคุณค่า

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์
สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

5. ท่านคิดว่านักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความ
ก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใดและท่านคิดว่าอะไรเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า
ในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของ
นักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

6. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคม
สงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ส่วนที่ 4 ทิศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาเท่านั้น คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบในทางลบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

ด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

(นางสาวจิราพร สุนทรธา)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความในช่องว่าง หรือ เครื่องหมาย / ที่ตรงตามความเป็นจริง หรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ
 1. อายุระหว่าง 21 – 30 ปี
 2. อายุระหว่าง 31 – 40 ปี
 3. อายุระหว่าง 41 – 50 ปี
 4. อายุระหว่าง 51 – 60 ปี
2. สถานภาพการสมรส
 1. โสด
 2. สมรส
 3. หม้าย
 4. หย่า
3. ท่านมีภาระเลี้ยงดูรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวจำนวน.....คน
4. วุฒิการศึกษาของท่านเมื่อแรกเข้าทำงานคือ.....
สาขา.....
5. วุฒิการศึกษาของท่านในปัจจุบันคือ.....
สาขา.....
6. ท่านรับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นแห่งแรกใช่หรือไม่ (ถ้า
ตอบไม่ใช่ให้ตอบข้อ 6.1 ด้วย)
 1. ใช่
 2. ไม่ใช่
- 6.1 ท่านเคยรับราชการในหน่วยงาน คือ
 1. ชื่อหน่วยงาน.....ระยะเวลา.....ปี
 2. ชื่อหน่วยงาน.....ระยะเวลา.....ปี
 3. ชื่อหน่วยงาน.....ระยะเวลา.....ปี
7. ท่านได้รับราชการในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาเป็นเวลา.....ปี
.....เดือน.....วัน
8. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน “ช่องว่าง” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หมายเลข 1	หมายถึง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
หมายเลข 2	หมายถึง	ไม่เป็นจริง
หมายเลข 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
หมายเลข 4	หมายถึง	เป็นจริง
หมายเลข 5	หมายถึง	เป็นจริงอย่างยิ่ง

คำถาม	5	4	3	2	1
การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน/ทำงาน)					
9. ท่านได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปฝึกอบรม/สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง.....
10. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปดูงานในต่างประเทศ.....
11. ท่านเคยได้รับการอนุมัติให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหาร.....
12. ท่านได้รับการอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวและได้รับเงินเดือนเต็ม.....
การอุทิศตนให้กับงาน					
13. ท่านทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอโดยไม่สนใจรับค่าตอบแทน.....
14. ท่านมักทำงานน้อย.....
15. ท่านมักทำงานในวันหยุดโดยไม่สนใจค่าตอบแทน.....
16. ท่านปฏิบัติงานที่มีภาระงานมากกว่าที่กำหนดตามหน้าที่ปกติอยู่เสมอ.....
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
17. โดยส่วนใหญ่ท่านจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาของท่าน.....
18. ท่านมักได้รับการไหว้วานจากผู้บังคับบัญชาให้ไปทำธุระส่วนตัวแทนอยู่เสมอ.....

คำถาม	5	4	3	2	1
19. ท่านมีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ.....
20. ท่านมักไม่มีความขัดแย้งที่นำไปสู่ความไม่ลงรอยกันกับ ผู้บังคับบัญชาของท่าน.....
เส้นสายในหน่วยงาน					
21. ท่านเคยอาศัยเส้นสายในหน่วยงานเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน.....
22. ท่านเคยอาศัยเส้นสายหน่วยงานที่อยู่นอกระบบบังคับบัญชา ปกติเพื่อให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน.....
ผลการปฏิบัติงาน					
23. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของท่าน.....
24. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้.....
25. ท่านเคยได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น โดยเฉลี่ย 2 – 3 ปี/ครั้ง....
26. ท่านเคยได้รับรางวัลที่แสดงถึงการสร้างสรรค์ผลงานของ ท่าน.....
27. ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่เสมอ
28. หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านไป เป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานเสมอ ๆ.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

การเลื่อนตำแหน่ง

29. ที่ผ่านมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (ถ้าตอบใช่ให้ตอบข้อ 30 ด้วย)

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

30. โดยทั่วไปในการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน่วยงานของท่านพิจารณาจากข้อใดต่อไปนี้มากที่สุด เลือกตอบเพียงข้อเดียวพร้อมให้เหตุผล

30.1 วุฒิการศึกษาเท่านั้น

30.2 ความสามารถเท่านั้น

30.3 ผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

30.4 ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานเท่านั้น

30.5 วุฒิการศึกษาและความสามารถเท่านั้น

30.6 วุฒิการศึกษาและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

30.7 วุฒิการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.8 ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

30.9 ความสามารถและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.10 ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.11 วุฒิการศึกษา ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

30.12 วุฒิการศึกษา ความสามารถและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.13 วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.14 ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเท่านั้น

30.15 วุฒิการศึกษา ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

เพราะ.....

.....

.....

.....

31. ที่ผ่านมามีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอตามขั้นตอนของระบบราชการใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (ถ้าตอบใช่ให้ตอบข้อ 32 ด้วย)

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

32. ท่านใช้ระยะเวลาเลื่อนระดับเป็นไปตามขั้นตอนของระบบราชการ (ตอบข้อที่ท่านเคยเลื่อนระดับมาแล้ว)

32.1 จากระดับ 3 ไป 4 ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

32.2 จากระดับ 4 ไป 5 ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

32.3 จากระดับ 5 ไป 6 ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

การเลื่อนเงินเดือน

33. หน่วยงานของท่านใช้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักผลงานเป็นหลักใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

34. ท่านมักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสม่ำเสมอ เช่น 2 ขั้น ขั้นครึ่ง อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

35. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

36. ท่านเคยได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ไปอบรมหลักสูตรระดับผู้บริหารใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

37. ในระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาท่านได้รับการอนุมัติ จากหน่วยงานให้ไปรับการฝึกอบรม/สัมมนา สม่ำเสมอหรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

38. ท่านเคยขออนุมัติลาศึกษาต่อและได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อหรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในระดับที่สูงกว่า

39. เมื่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานบังคับบัญชาไม่อยู่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอยู่เสมอหรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

40. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยครั้งหรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

41. ท่านได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

42. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่างานประจำที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่

43. ท่านได้วางระบบงานหรือจัดตารางการทำงานของท่านด้วยตัวของท่านเองอยู่เสมอใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

.....

44. ท่านได้มีโอกาแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ ๆ เป็นประจำใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

1. ใช่

2. ไม่ใช่

เพราะ.....

.....

.....

45. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ส่วนที่ 4 ทักษะคิดต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงใน “ช่องว่าง”

46. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในอาชีพในหัวข้อใดที่ท่านพอใจมากน้อยกว่ากัน (เรียงลำดับ 1, 2, 3,.....จากสำคัญมากไปหาสำคัญน้อย)

- การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การเลื่อนเงินเดือนมากขึ้น
- การได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
- การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในระดับที่สูงกว่า
- การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ
- การได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่
- อื่น ๆ (ระบุ).....
-

47. ปัจจัยใดต่อไปนี้ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยกว่ากัน (เรียงลำดับ 1, 2, 3,.....จากสำคัญมากไปหาน้อย)

- ระดับการศึกษา
- อายุงานในสถานพินิจ ฯ
- ประสบการณ์ในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- การอุทิศตนให้กับงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- เส้นสายในหน่วยงาน
- ผลการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและข้อเสนอแนะ

48. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างไรบ้าง

1. อายุงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนาความสามารถ (การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน/ทำงาน).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การอุทิศตนให้กับงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. เส้นสายในหน่วยงาน.....

.....

.....

.....

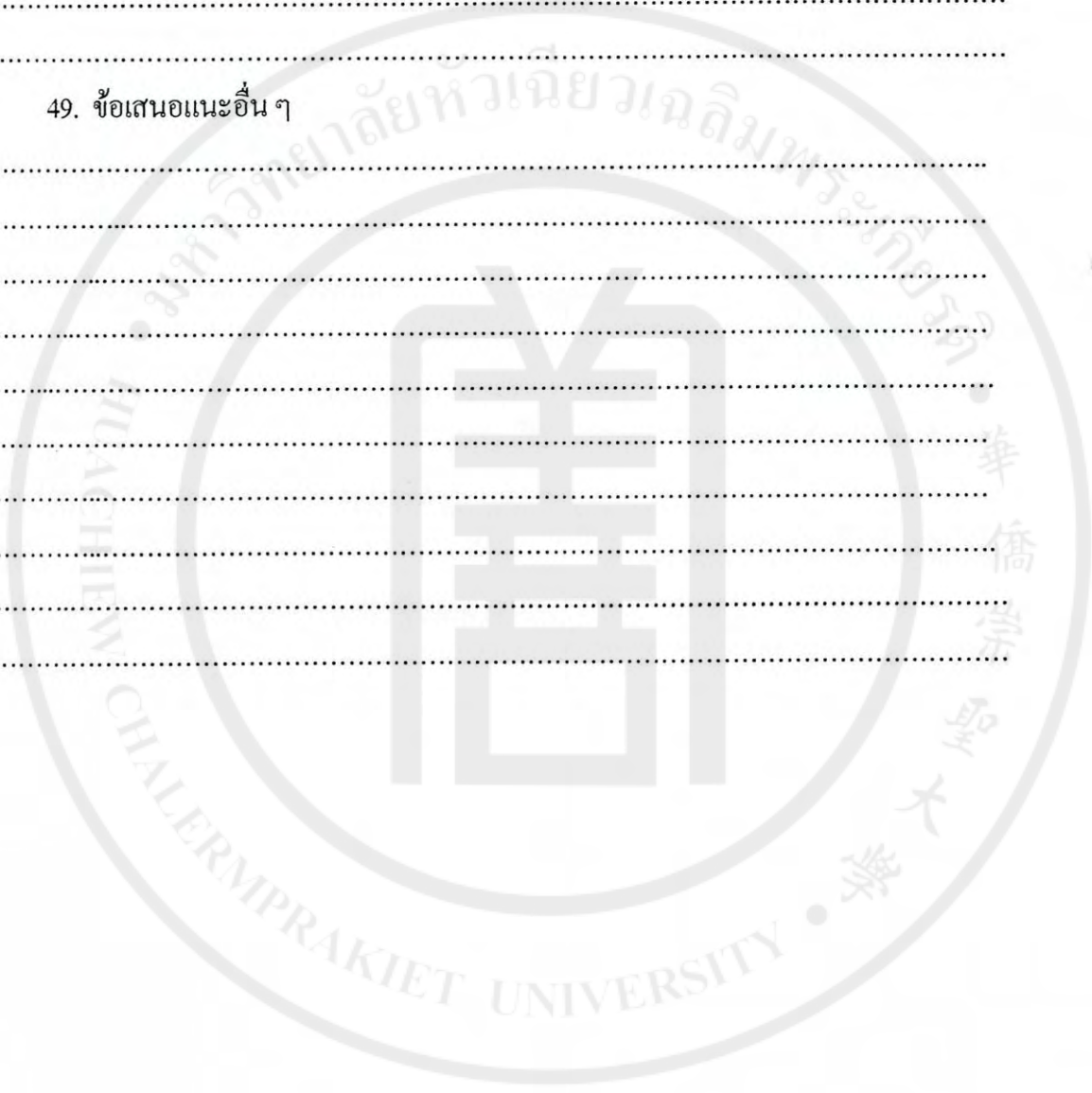
.....

6. ผลการปฏิบัติงาน.....

.....
.....
.....
.....
.....

49. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวจิราพร สุนทรธา
วัน เดือน ปีเกิด	30 มกราคม 2520
ภูมิลำเนา	40/1 หมู่ที่ 3 บ้านคูเมือง ตำบลพยุห์ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	187 สถานฝึกและอบรมฯ บ้านกรุณา ถนนสรรพาวุธ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2538	จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2542	จบการศึกษาปริญญาตรี คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2542	เข้าศึกษาต่อระดับระดับมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2542	เข้ารับราชการตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ 3 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครศรีธรรมราช กระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2544	นักสังคมสงเคราะห์ 4 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง กระทรวงยุติธรรม