

# การนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ตามบริบทพื้นที่



---

**สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1**  
สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## คำนำ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีนโยบายดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้สายงานสังคมสงเคราะห์ซึ่งเป็นสายงานหลักในการนำบริการคุณภาพสู่ประชาชนมีมาตรฐานงานตามสาระ หลักเกณฑ์ และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีเป้าหมายงาน คือให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่ มีพี่เลี้ยง มีโค้ช มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประชาชนได้ประโยชน์ งานสำเร็จ และคนทำงานมีความสุข โดยโครงสร้างการดำเนินงานจะใช้กลไกคณะกรรมการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดเป็นมาตรฐาน

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายโครงสร้างการดำเนินงาน ทักษะงาน รวมทั้งบทบาทของบุคคลแวดล้อม กระบวนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ จึงได้ขับเคลื่อนดำเนินการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี ตามแผนที่ (Road Map) ๑) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศงาน ๒) การกำหนดประเด็นการนิเทศงานและแผนลงพื้นที่รายจังหวัด ๓) การลงพื้นที่การนิเทศงานรายจังหวัด ๔) การถอดบทเรียนการนิเทศงาน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารทางวิชาการเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑  
สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
⇒ คำนำ		
⇒ ที่มาและความสำคัญการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๑
⇒ วัตถุประสงค์ของการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๔
⇒ กรอบแนวคิดในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๔
⇒ แนวคิด/นโยบายใช้ในการดำเนินงาน		๕
⇒ กระบวนการในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๘
๑) จัดประชุมชี้แจงรูปแบบและแนวทางการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๘
๒) การกำหนดประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๙
๓) การลงพื้นที่การนิเทศงานรายจังหวัด		๑๔
๔) การถอดบทเรียนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๑๕
⇒ บทสรุปความท้าทายของการนิเทศงาน		๑๗
⇒ ข้อเสนอแนะ		๑๘
บรรณานุกรม		๑๙
ภาคผนวก		
- รายชื่อผู้นิเทศงาน ตามคำสั่งที่ ๘๙๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑		๒๔
- สรุปประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๒๕
- แผนการปฏิบัติงานการนิเทศงาน		๒๘
- ใบบางกิจกรรมการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์		๓๒

**การนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ตามบริบทพื้นที่  
ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑**

**๑. ที่มาและความสำคัญการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์**

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีนโยบายดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้สายงานสังคมสงเคราะห์ซึ่งเป็นสายงานหลักในการนำบริการคุณภาพสู่ประชาชน มีมาตรฐานงานตามสาระหลักเกณฑ์ และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีเป้าหมายงาน คือให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่ มีที่เลี้ยง มีโค้ช มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประชาชนได้ประโยชน์ งานสำเร็จ และคนทำงานมีความสุข โดยโครงสร้างการดำเนินงานจะใช้ กลไกคณะกรรมการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดเป็นมาตรฐาน

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายโครงสร้างการดำเนินงาน ทักษะงาน รวมทั้งบทบาทของบุคคล แวดล้อมกระบวนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ มีการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน แวดล้อม กระบวนงาน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ จึงได้ขอความร่วมมือสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุน วิชาการ ทั้ง ๑๒ แห่ง ดำเนินการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงานเชิงวิชาการในพื้นที่เขตตรวจ ราชการในความรับผิดชอบ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ (Action Plan) และนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

การนิเทศงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของการจัดบริการ และได้รับการยอมรับว่า เปรียบเสมือนการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ การนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ หมายถึง กระบวนการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยในส่วนของคำจำกัดความของการนิเทศงาน ลักษณะ เสถียรสวัสดิ์ (๒๕๒๕) การนิเทศงานทางสังคมสงเคราะห์ “เป็นกระบวนการศึกษาและเป็น วิธีการดั้งเดิมในการถ่ายทอดความรู้ทางสังคมสงเคราะห์ ทักษะในการปฏิบัติงานจากผู้ที่ได้รับการศึกษา อบรมในเรื่องสังคมสงเคราะห์ ไปยังผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม หรือจากผู้ที่มีประสบการณ์ไปยังผู้ขาด ประสบการณ์” และ (Encyclopedia of Social Work, ๑๙๖๕) กล่าวถึงการสอนงาน การถ่ายทอด ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างผู้ให้การนิเทศงาน (Supervisor) และผู้รับการ นิเทศงาน (Supervisee) โดยผู้ทำการนิเทศงานจะมีหน้าที่เป็นทั้งครู ผู้บริหาร และผู้ให้ความช่วยเหลือ ด้วยการหาวิธีการที่เหมาะสมในการแนะนำที่ต่อเนื่อง หากพิจารณาประเภทของการนิเทศงาน (O’Donoghue and Tsui, ๒๐๑๑) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศงานตามกลุ่มเป้าหมายไว้ ๒ รูปแบบ คือ

๑) การนิเทศงานนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ในการฝึกภาคปฏิบัติ เป้าหมายเน้นหนักที่การ พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเชิงวิชาชีพของนักศึกษาเป็นสำคัญ ในกรณีของผู้รับการนิเทศงาน ที่เป็นนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงานในฐานะครูและลูกศิษย์ ลักษณะสัมพันธ์ เป็นไปในเชิงส่งเสริม อบอุ่น และเข้าถึงได้

๒) การนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงาน เป้าหมายเน้นการให้บริการ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้ใช้บริการ โดย “ผู้รับการนิเทศงาน” นับได้ว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วน “ผู้นิเทศงาน” จะเป็นผู้ที่อยู่ในสาย บังคับบัญชาที่สามารถให้คำแนะนำที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศงาน

การนิเทศงานถือเป็นส่วนสำคัญของการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำเป็น เป็นต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ การนิเทศงานที่ดี จะช่วยในการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ ของผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในการสร้างหลักประกันที่ จะดำเนินการได้ตามมาตรฐานทางวิชาชีพและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ให้มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการ หลักการสำคัญของ การนิเทศงาน คือ การนิเทศที่มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศทั้งจากผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และทักษะการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ รูปแบบการนิเทศ มีทั้งการนิเทศเป็น รายบุคคล นิเทศเป็นกลุ่ม ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ รวมถึงมาตรฐานการนิเทศงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพ มี ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ผู้ให้การนิเทศงาน ผู้รับการนิเทศงานเข้าใจความสำคัญ บทบาท ความมุ่งหมายและหน้าที่ของการนิเทศงาน ๒) พัฒนาระบบการนิเทศ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๓) สนับสนุนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์

ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้ให้การนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคม สงเคราะห์รับอนุญาตที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ นักศึกษาสังคมสงเคราะห์อาสาสมัครด้านสังคมสงเคราะห์ และ ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการฝึกปฏิบัติ เพื่อประกอบการขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพรับอนุญาต สอดคล้อง สอดคล้องนันทภรณ์ เอี่ยมวานานนทชัย (๒๕๖๒) กล่าวถึงข้อควรระวังเกี่ยวกับ กฎหมายต่อการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ในพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖ โดย กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่สังคมสงเคราะห์ไว้ ในมาตรา ๒๙ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๒๙ ห้ามผู้ใดประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตหรือกระทำได้ด้วยวิธีใดๆ ที่แสดงให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีสิทธิที่จะประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตโดยมิได้ขึ้นทะเบียนและ รับอนุญาตจากสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เว้นแต่กรณีอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

๑) การช่วยเหลือประชาชนตามหน้าที่พลเมืองดีอันเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม

๒) นักเรียน นักศึกษาหรือผู้รับรองการฝึกอบรมซึ่งทำการฝึกหัดหรือฝึกอบรมในความ ควบคุมของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการให้จัดตั้งสถาบันทางสังคม สงเคราะห์ของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันทางสังคมสงเคราะห์อื่นภายใต้การควบคุมของ ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

๓) บุคคลซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในความ ควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

๔) การประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้รับ อนุมัติจากคณะกรรมการ

ทั้งนี้ ตามมาตรา ๒๙ (๒) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่านักศึกษารวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้ ขึ้นทะเบียนหรือรับอนุญาต ต้องดำเนินการภายใต้ความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับ อนุญาตในส่วนขอบเขตของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตของไถยนั้น ได้มีการกำหนดไว้ใน ตัวกฎหมายตามมาตรา ๒๘ ให้วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ดังต่อไปนี้ เป็นวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

๑) วิชาชีพที่ดำเนินการโดยนักสังคมสงเคราะห์หรือพนักงานสังคมสงเคราะห์ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง ผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต

กฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวหรือตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

๒) วิชาชีพที่ดำเนินการโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมสงเคราะห์หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านสังคมสงเคราะห์ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก กฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม หรือตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

๓) วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานของรัฐ

๔) วิชาชีพสังคมสงเคราะห์อื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา แม้กฎหมายจะเน้นการกำกับเฉพาะการปฏิบัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานของภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ เป็นหลัก แต่มีในบางส่วนที่อาจเกี่ยวเนื่องกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนอื่น ๆ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน ที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่กำหนดในวรรค ๑) และ วรรค ๒) โดยกรณีนี้นับเป็นจุดเริ่มต้นของการมีกฎหมายที่กำหนดอย่างชัดเจนว่าการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาและการฝึกหัดงานของผู้ปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์นั้น จะต้องปฏิบัติงานภายใต้ความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตเท่านั้น ซึ่งเป็นการเน้นย้ำความสำคัญของการนิเทศงานทางสังคมสงเคราะห์ และเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดให้มีระบบการนิเทศงานในหน่วยงานอย่างเป็นทางการเพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐานการนิเทศงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้ใช้บริการ และเพื่อเป็นแนวทางที่มีการปฏิบัติเสริมสร้างความเป็นวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ได้

กล่าวโดยสรุปการนิเทศงานเน้นรูปแบบการช่วยเหลือในกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโลกในระบบงานไปพร้อมๆ กัน เป็นคู่ขนาน คือ พัฒนาระบบการ วิธีการทำงาน และพัฒนาผู้ปฏิบัติการ เป้าหมายหลักของการนิเทศเป็นการให้คำแนะนำ ปรีกษา การให้กำลังใจ การให้ข้อมูล หรือแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศได้ตระหนักรู้ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง เกิดความเข้าใจและสามารถลดจุดอ่อนของตนเองได้ และการระมัดระวังเรื่องการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพที่มาจากอคติและความเชื่อส่วนตัว การนิเทศงาน จึงเป็นกระบวนการที่มีความละเอียด เป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และต้องมีการรับฟังการสะท้อนอย่างเปิดใจ ไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ แต่เป็นกระบวนการทำงานด้วยความเข้าใจร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎี เอี่ยมวานานนทชัย. ๒๕๖๒ ผู้ทำหน้าที่นิเทศงานควรมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับผู้รับนิเทศงาน ผู้นิเทศงานจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการนิเทศงาน รวมถึงมีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะที่จำเป็น เช่น การสะท้อนจุดแข็งและความท้าทายของผู้รับการนิเทศงาน การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม และการสนับสนุนและให้กำลังใจในบริบทของการเรียนรู้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงเลือกการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์มาเสนอเป็นโครงการที่มีมิติงานสังคมสงเคราะห์ ที่มุ่งไปสู่การตอบโจทย์นักสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณภาพสำหรับการทำงานด้านสวัสดิการสังคม

## ๒. วัตถุประสงค์ของการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

๑. เพื่อเป็นกระบวนการซ่อม สร้างเสริม ปรับ mindset ของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้สอดคล้องและเท่าทันสถานการณ์ตามบริบทพื้นที่

๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ เทคนิค ทักษะ ความประพฤติ การปฏิบัติงานตามจริยธรรมและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการทำงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ร่วมกัน

๓. เพื่อกำกับ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ มาตรฐานจรรยาบรรณและคุณภาพการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

๔. เพื่อสร้างธรรมาภิบาลในการจัดการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ

## ๓. กรอบแนวคิดในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

ปัจจัยนำเข้า (Input)	กระบวนการ (Process)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
<p>๑. <u>งบประมาณ</u></p> <p>๑.๑ งบประมาณตามโครงการของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑</p> <p>๒. <u>แนวคิด/นโยบายที่ใช้ในการดำเนินงาน</u></p> <p>๒.๑ พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖</p> <p>๒.๒ จรรยาบรรณวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์</p> <p>๒.๓ นโยบายกระทรวง พม.</p>	<p>๑. <u>จัดประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศงาน</u></p> <p>๒. <u>การกำหนดประเด็นการนิเทศงานและแผนลงพื้นที่รายจังหวัด</u></p> <p>๒.๑ ข้อเสนอประเด็นปัญหาของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๒.๒ แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๒.๓ ความต้องการให้ผู้นิเทศหรือหน่วยงานใดสนับสนุนการทำงาน</p> <p>๒.๔ การทบทวนหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๒.๕ กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพ</p> <p>๒.๖ การประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. <u>การลงพื้นที่การนิเทศงานรายจังหวัด</u></p>	<p>กระทรวง พม. มีระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ มีผู้นิเทศงานสังคมสงเคราะห์ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็น Coach ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ และมีผู้รับการนิเทศงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้รับบริการของหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วยสำนักงาน ศูนย์ สถานบ้าน นิคม</p>	<p>ระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ ระหว่างผู้นิเทศงานกับผู้รับการนิเทศ มีแนวทางการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ จนสามารถนำบริการคุณภาพ แก้ไขป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ประชาชนได้รับประโยชน์องค์กรได้งาน และคนแวดล้อมกระบวนการงานมีความสุข</p>

ปัจจัยนำเข้า (Input)	กระบวนการ (Process)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)
	<u>๔. การถอดบทเรียนการ นิเทศงาน</u> (๑) บทบาทผู้นิเทศงาน (๒) ปัจจัยที่มีผลต่อการ นิเทศงาน (๓) การสร้างมาตรฐาน การนิเทศงาน (๔) การพัฒนาแนว ทางการนิเทศงาน		

#### ๔. แนวคิด/นโยบายที่ใช้ในการดำเนินงาน

##### ๔.๑ พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖

ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ในวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๖ และมีผลบังคับใช้ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ

๑. ในปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทเพิ่มมากขึ้น/ครอบคลุมไปหลายด้าน

๒. มีกฎหมายหลายฉบับได้กำหนดหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน โดยเฉพาะผู้ประสบปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

๓. สมควรให้มีองค์กรควบคุมการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในรูปของสภาวิชาชีพเพื่อควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

๔. เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

การประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖ มีความสำคัญอย่างมากนับเป็นกลไกหลักที่จะสามารถหลอมรวมให้เกิดมาตรฐานของการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ รวมถึงมาตรฐานของการนิเทศงานต่อการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์อย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖



## ๔.๒ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์

หลักความประพฤติปฏิบัติที่อยู่บนฐานของการเคารพสิทธิศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์เป็นหลักที่ได้รับการยอมรับ เป็นค่านิยมของวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ยึดถือปฏิบัติ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาชีพ ตลอดจนรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และสถานะของวิชาชีพ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์แบ่งเป็น ๖ องค์ประกอบ ดังนี้ (อ้างในเอกสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์. จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์. <https://www.swpc.or.th/index.php/download/category/-public-rule?download=136:code-of-ethics-swpc-8-7-59> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒)

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะนักวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ มีคุณธรรม ประพฤติตนอยู่ในกรอบวัฒนธรรมและบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ประกอบด้วย (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงประพฤติปฏิบัติตนในกรอบวัฒนธรรมและบริบทที่เหมาะสม ละเว้นความประพฤติที่จะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตนเองและวิชาชีพ (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และเสียสละ

๒) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงยึดมั่นในหลักวิชาการทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รักษาเกียรติภูมิและส่งเสริมวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ประกอบด้วย (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงรักษาเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ ไม่นำวิชาชีพไปแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองโดยมิชอบด้วยกฎหมายและกระทำในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงมีความรู้ความสามารถในการจัดการความรู้ เพื่อยกระดับไปสู่งานวิชาการหรืองานวิจัย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการและความก้าวหน้าในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (๔) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการสอนงาน การนิเทศงาน และการศึกษาสังคมสงเคราะห์

๓) จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ (บุคคล กลุ่ม ชุมชน) : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงยึดถือประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ โดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ สิทธิความเป็นส่วนตัว รักษาความลับของผู้ใช้บริการ ยึดหลักการมีส่วนร่วมและรักษาสัมพันธภาพทางวิชาชีพ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ทั้งนี้หมายรวมถึงการพิทักษ์คุ้มครองและพัฒนาความดีที่ดีของบุคคล กลุ่ม ชุมชนประกอบด้วย (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายของปัจเจกบุคคล โดยปราศจากอคติทั้งปวง (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงยึดหลักการงานเพื่อเสริมพลังอำนาจของผู้ใช้บริการ ให้เกิดความเข้มแข็ง เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของตนเองกลุ่ม ชุมชน (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงยึดหลักการงานอย่างมีส่วนร่วม เชื้อในศักยภาพ เคารพสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเองของผู้ใช้บริการ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ (๔) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงรักษาความลับของผู้ใช้บริการ และไม่นำข้อมูลไปสื่อสาร หรือเผยแพร่ต่อสาธารณะ โดยไม่ได้รับการยินยอมจากผู้ใช้บริการและ/หรือผู้เกี่ยวข้อง เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และการรักษาไว้ซึ่งสวัสดิภาพความ

ปลอดภัยของชีวิต ซึ่งต้องกระทำอย่างระมัดระวัง (๕) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงรักษาสัมพันธ์ภาพทางวิชาชีพตลอดกระบวนการให้บริการกับผู้ให้บริการ ครอบครัว กลุ่มชุมชน (๖) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงถือเป็นความรับผิดชอบในการพิทักษ์คุ้มครองและพัฒนาความเป็นอยู่ดีของบุคคลกลุ่ม และชุมชน

๔) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่น : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงเคารพให้เกียรติสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการและวิชาชีพ ประกอบด้วย (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงให้เกียรติ เคารพในสิทธิ หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ร่วมวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่น (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการ (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันและกับผู้ร่วมงานในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน (๔) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงไม่ส่งเสริม ไม่เพิกเฉย หรือปกป้องการประทุพผิตของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่น เพื่อผลประโยชน์แห่งตนหรือผู้กระทำกรนั้นๆ (๕) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงเคารพในสิทธิการเป็นเจ้าของงานและผลงาน โดยไม่นำงานและผลงานของผู้อื่นไปแอบอ้างว่าเป็นของตน

๕) จรรยาบรรณต่อองค์กรที่สังกัด : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ส่งเสริมรักษา และพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อองค์กรที่ตนสังกัด (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้ดำเนินนโยบาย/แนวทางปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความเป็นธรรม ผลประโยชน์สูงสุดและการพิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงใช้ทรัพยากรขององค์กรด้วยความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงส่งเสริม สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร (๔) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงตระหนักถึงการดำรงรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิขององค์กร

๖) จรรยาบรรณต่อสังคม : ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (๑) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงเข้าใจสถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางสังคม และมีส่วนร่วมร่วมกับภาคีเครือข่ายในการป้องกัน แก้ไข หรือขับเคลื่อนทางสังคม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในเชิงระบบ นโยบาย มาตรการ และกลไกต่างๆ (๒) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ความเป็นธรรมทางสังคม และสันติสุขของสังคม (๓) ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พึงยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้

กล่าวโดยสรุปจรรยาบรรณวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ต่อการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ยึดถือปฏิบัติและควรระมัดระวังเรื่องการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพที่มาจากอคติและความเชื่อส่วนตัวในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

### ๔.๓ นโยบาย กระทรวง พม.

วรรษา ลำเจียกเทศ (๒๕๖๒) กล่าวถึงนโยบาย พม. (การพัฒนา พม. สู่ราชการ ๔.๐) ต้องพัฒนา พม. สู่องค์กรคล่องตัว เปิดกว้าง เชื่อมโยงเครือข่าย สร้างช่องทางเข้าถึงข้อมูลบริการเงินสงเคราะห์ด้วยระบบการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร ผ่านระบบ KTB Corporate Online และนำร่องการปฏิรูปกระทรวง + ๑๓ Flagship Project พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ Big Data + Social Map เชื่อม

ระบบฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย การบริการทั้งภายในและภายนอก พม.ปรับบทบาทเป็นผู้นำด้านสังคม +Regulator มีกลไก พม. อำเภอก และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วย Web Conference + Line และนโยบายการนิเทศงาน พม. ด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลมาขับเคลื่อนงาน รวมถึงพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖ ปัจจุบันนักสังคมสงเคราะห์ต้องเข้าระบบนักสังคมสงเคราะห์ที่รับอนุญาต เป้าหมาย ๑๐๐%

กล่าวโดยสรุปนโยบายกระทรวง พม. ขานรับให้นักสังคมสงเคราะห์เข้าระบบนักสังคมสงเคราะห์ที่รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖

#### **๕. กระบวนการในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์**

กระบวนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ได้ใช้องค์ความรู้หลักการและวิธีการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ (อภิญา เวชยะชัย, ๒๕๖๑) มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ ดังนี้

##### **๑. จัดประชุมชี้แจงรูปแบบและแนวทางการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์**

การนิเทศงานที่เน้นรูปแบบการช่วยเหลือในกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั่วโลกในระบบงานไปพร้อมๆ กัน เป็นคู่ขนาน คือ พัฒนาระบบการ วิธีการทำงาน และพัฒนาผู้ปฏิบัติการ เป้าหมายหลักของการนิเทศเป็นการให้คำแนะนำ ปรีกษา การให้กำลังใจ การให้ข้อมูล หรือแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศได้ตระหนักรู้ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง เกิดความเข้าใจและสามารถลดจุดอ่อนของตนเองได้ และการระมัดระวังเรื่องการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพที่มาจากอคติและความเชื่อส่วนตัว การนิเทศงาน จึงเป็นกระบวนการที่มีความละเอียด เป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และต้องมีการรับฟัง การสะท้อนอย่างเปิดใจ ไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ แต่เป็นกระบวนการทำงานด้วยความเข้าใจร่วมกัน สอดคล้องกับ วรรภา ลำเจียกเทศ (๒๕๖๒) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ว่าต้องสร้างสำนักพื้นฐานของวิชาชีพ (Professional conscience) สร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับบริการที่จัดให้กับประชาชนผู้ใช้บริการ การสนับสนุนและการฟื้นฟูขวัญกำลังใจให้เกิดการพัฒนาวิจรณ์ญาณทางวิชาชีพ (Profession judgement) และทักษะอย่างต่อเนื่อง การนิเทศงานที่ดีมีคุณภาพและมีความสม่ำเสมอจึงเป็นความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ ดำเนินการไปแล้วเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อทบทวน ขอบเขต บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและกำหนดองค์ประกอบ รูปแบบ ประเด็นการนิเทศงาน กลุ่มเป้าหมาย ผู้นิเทศงานสังคมสงเคราะห์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามคำสั่งที่ ๘๙๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ จำนวน ๒๓ คน จากการประชุมได้แนวทางการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี) จำนวน ๔ ประเด็น คือ ๑) รูปแบบการนิเทศงาน ๒) ประเด็นการนิเทศงาน ๓) องค์ประกอบคณะผู้นิเทศงาน/หน่วยงาน One Home ในพื้นที่ที่จะลงนิเทศงาน และ ๔) แผนการดำเนินงานนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

กล่าวโดยสรุปผู้เขียนเรียนรู้เนื้อหาด้วยความเข้าใจว่าการวางแผนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งเพื่อจูนความคิด สร้างความเข้าใจร่วมกัน และการนิเทศงานในยุคการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ผู้ปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ต้องเท่าทัน

สถานการณ์ เปรียบเสมือนการใช้ข้อต่อสู่การพัฒนาความเป็นนักวิชาชีพที่ Smart ยุค ๔.๐ ผู้เขียนได้จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันตามบริบทพื้นที่ ๔ จังหวัด (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี) ผู้เขียนต้องทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมๆ ก่อนว่าการนิเทศงานไม่ใช่การจับผิด เพราะความรู้สึกแรกเมื่อได้ยินคำว่า “นิเทศงาน” ค่อนข้างรู้สึกกังวลมากกว่าว่าจะมาตรวจอะไร ประการแรกผู้เขียนเน้นความหมายการนิเทศงาน ให้ผู้รับการนิเทศงานเข้าใจว่า ผู้นิเทศงานจะเข้าไปช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร เป็นการเชื่อมประสานสัมพันธ์ที่ดี ภายใต้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผูกมิตรแบบพี่น้อง เพื่อลดความขัดแย้งภายในจิตใจก่อน อย่างน้อยก็ยังได้เปิดกำแพงกันออกมา รูปแบบการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ของผู้เขียนเป็นรูปแบบการนิเทศกลุ่ม เพราะสร้างทีมและนำไปสู่การแลกเปลี่ยน ใช้หลักการสังคมสงเคราะห์กลุ่ม ให้ผู้รับการนิเทศทุกคนมีส่วนร่วมบอกเล่าประสบการณ์การทำงาน วิธีการทำงาน และความรู้สึกที่เกิดขึ้น นำสู่การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

## ๒. การกำหนดประเด็นการนิเทศงานและแผนลงพื้นที่รายจังหวัด

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ ดำเนินการจัดประชุมขับเคลื่อนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ ให้กับกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เขตตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี) จำนวน ๒๐ คน โดยมีวิทยากรด้านการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ คือ นางมยุรี ยกตรี โดยให้ความรู้ในประเด็น ดังนี้ ๑) ทบทวน พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ๒) กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ช่วง ๔ ปี แรกที่บทเฉพาะกาล กำหนด ช่วงหลังบทเฉพาะกาล และร่วมวางแผนในอนาคต ๓) การศึกษาต่อเนื่อง/กระบวนการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ ๔) ทบทวนหลักการ แนวทาง การนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๕) สาธิตการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๖) สาธิตการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๖) ถอดบทเรียนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ในเขตรับผิดชอบของ สสว.๑ พร้อมจัดทำแผนการนิเทศรายจังหวัด การดำเนินงานในครั้งนี้เป็น การวางแผนทางการขับเคลื่อนงานด้านการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์สู่แผนที่ทางเดินการนิเทศงาน ดังนี้

๑) ข้อสะท้อนประเด็นปัญหาของผู้รับการนิเทศ			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) ขาดผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑) บุคลากรในหน่วยงานมีข้อจำกัด มีภารกิจงานหลายภารกิจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ได้ครบทุกกระบวนการ เช่น การติดตามประเมินผล	๑) งานล้นมือและเป็นงานต่อเนื่อง ทำให้ท้อใจ ๒) ปฏิบัติงานได้ไม่ครบกระบวนการมาตรฐาน	๑) ผู้ที่ยังไม่ได้ใบประกอบวิชาชีพ ยังไม่ให้ความสำคัญและไม่มีความพร้อมในกระบวนการ ดังกล่าว ๒) การไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศงาน
๒) ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถติดตามผลการช่วยเหลือได้ไม่ครบ		
๓) ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพ	ทุก case		

๑) ข้อสะท้อนประเด็นปัญหาของผู้รับการนิเทศ			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๔) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๒) ข้อจำกัดของหน่วยงานในการประสานต่อส่งและภารกิจงานที่มีความซ้ำซ้อน ๓) ภารกิจของหน่วยงานที่มีความทับซ้อนกันอยู่ ทำให้บางครั้งมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน หากไม่มีการทำความเข้าใจกันในระหว่างหน่วยงาน อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้		
๒) แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นของผู้รับการนิเทศ			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) ส่งเสริมให้นักสังคมสงเคราะห์เข้ารับการอบรมในหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒) ประสานเครือข่าย/ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีนักสังคมสงเคราะห์เฉพาะด้าน ๓) การเข้ารับการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ๔) การผลักดันให้มีค่าตอบแทนวิชาชีพ	๑) ลงพื้นที่นิเทศงานให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ ทำความเข้าใจ ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในหลักการและกระบวนการทำงานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	๑) มีการเสริมพลังผู้ทำงาน กระตุ้นให้อยากทำงานแบบมีมาตรฐานมากขึ้น ๒) หากมีการผลักดันให้มีค่าตอบแทนวิชาชีพ ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำใบประกอบวิชาชีพและต่ออายุมากขึ้น	๑) ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศงาน ๒) สร้างความมั่นใจและสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการนิเทศงาน



สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนหญิงจังหวัดสระบุรี

โทร./โทรสาร 036-211794, 036-230987 E-mail : sarabur@sgm-society.go.th

ร่วมประชุมขับเคลื่อนการนิเทศงานแล้วคนละครึ่ง  
ในพื้นที่ของรองราชการที่ 1 และ 2

Social Work

ปฏิบัติการ  
และสนับสนุนวิชาการ ๑  
Social Support Officer, Region 1

ปฏิบัติการ  
สนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑  
Social Promote and Support Officer, Region 1

วันที่ 28 มีนาคม 2562 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 จัดนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้กับผู้ให้บริการตั้งถิ่นฐานผู้มีความเสี่ยงสงเคราะห์ โดยได้เชิญอาจารย์จาก บำรุงบุรี ยศศรี อดีตพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ มาร่วมทบทวนบทบาทการนิเทศงาน เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการนิเทศในระดับจังหวัดที่ ๑๐๔ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนหญิงจังหวัดสระบุรีขอขอบคุณนางไพจิตรจิตตา ชวรมนุษย์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ เข้าร่วมการนิเทศ พร้อมด้วยนางสาวเมธิรดา นุชอุวัน นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลสระบุรี และดำเนินการจัดแผนการนิเทศของปี 2562 ตลอดจนจะมีการกำกับผลการนิเทศเพื่อรายงานให้กระทรวง พ.ม. ทราบ ในโอกาสต่อไป

© สงวนลิขสิทธิ์ | เนื้อหา | สงวนลิขสิทธิ์ | เนื้อหา



๓) ความต้องการให้ผู้มีเทศงานหรือหน่วยงานใดสนับสนุนการทำงานของผู้รับการนิเทศอย่างไร			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ สนับสนุนงบประมาณและข้อมูลองค์ความรู้ในการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๒) ควรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน ๓) ต้องการให้ผู้มีเทศงานสนับสนุนด้านจิตใจให้กำลังใจ เสริมพลังในการปฏิบัติงาน	๑) ส่วนกลางที่รับผิดชอบดูแลงานด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีความต่อเนื่องในการให้การสนับสนุน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความสำคัญการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ด้วย	๑) วิทยากรและองค์ความรู้ (จังหวัดอาจไม่แน่นอนพอ) ๒) สนับสนุนงบประมาณการนิเทศงาน ๓) กระทรวง / สสว./ หน่วยงานภายนอก	๑) ผู้มีเทศงาน : coaching + เสริมพลัง ๒) หน่วยงาน : กระทรวง พม + สสว.๑ + กระทรวงสาธารณสุข เช่น วิทยากรที่เชี่ยวชาญในโรงพยาบาลด้านการแพทย์

๔) การทบทวนหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์ของผู้รับการนิเทศ			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) แรกรับปัญหา ๒) การคัดกรอง / ส่งต่อ ๓) การประเมินความต้องการ ๔) การวางแผนการให้บริการ ๕) ดำเนินการตามแผน	๑) การทบทวนความรู้เรื่องการประสาน/ส่งต่อในกระบวนการงานสังคมสงเคราะห์ในระดับจังหวัด ๒) การทบทวนการให้คำปรึกษา case เป็นราย	๑) ทบทวนการทำงานในการ - Intake case - Pre-screening - Assessment - Planning - Implement	๑) ทบทวนหลักการ / กระบวนการทำงาน เช่น กระบวนการ ๒ ขั้นตอน case management หรือเทคนิคด้านสังคมสงเคราะห์

๔) การทบทวนหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์ของผู้รับการนิเทศ			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๖) กำกับติดตาม	กรณี เพื่อเป็นข้อมูลในกระบวนการช่วยเหลือในขั้นตอนต่อไป ๓) กระบวนการทำงาน case management	- Follow up	

๕) กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์อย่างไร			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) ได้ทบทวนองค์ความรู้และหลักการในการทำงานตามกระบวนการสังคมสงเคราะห์ ๒) มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานในการทำงานมากขึ้น ๓) มีหลักการในการทำงาน มีกฎหมายรองรับชัดเจนและเชื่อถือ ๔) ได้รับความรู้ใหม่ ๆ สามารถพัฒนาตนเองพัฒนางานได้	๑) มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ ๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรด้านสังคมสงเคราะห์ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดกลุ่มพูดคุยกันแบบสุนทรียสนทนา การอบรมร่วมกันของวิชาชีพ	๑) ทำให้ได้ทบทวนความรู้ หลักการทำงาน กระบวนการทำงาน ทั้งหมด รวมถึงปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ในการทำงานสังคมสงเคราะห์ ๒) มีมาตรฐานการทำงานเทียบเท่าสหวิชาชีพอื่น ๓) มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	๑) มีพระราชบัญญัติวิชาชีพรองรับ ๒) ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ / มีศักดิ์และสิทธิรองรับ

๖) เมื่อผู้รับการนิเทศงานได้รับใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แล้ว ท่านได้นำหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์มาใช้ในการทำงานอย่างไร			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
๑) นำองค์ความรู้เทคนิค ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนวิชาชีพเพื่อพัฒนางานต่อไป	๑) พัฒนาบทบาทในการทำงานช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก และเยาวชน สตรี ผู้พิการ ฯลฯ ให้ครอบคลุมหลายมิติ สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาและ	๑) ทำให้กระตุ้นเตือนว่าต้องทำงานอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในการทำงาน	๑) การประกอบกรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พรบ. ต่าง ๆ

๖) เมื่อผู้รับการนิเทศงานได้รับใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แล้ว ท่านได้นำหลักการ กระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์มาใช้ในการทำงานอย่างไร			
จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดปทุมธานี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดสระบุรี
	ความต้องการ รวมถึง การประสานส่งต่อให้กับ ผู้ประสบปัญหาได้อย่าง เข้าถึง และสามารถ ช่วยเหลือตนเองได้		

ในประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ตามบริบทพื้นที่ ๔ จังหวัด มีความคล้ายคลึงกันที่บุคลากรมีภารกิจงานที่หลากหลาย การขาดแคลนบุคลากร ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ศักยภาพ หรือการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตและเน้นย้ำในประเด็นการขอมี ใบอนุญาตนักสังคมสงเคราะห์ที่ผู้รับการนิเทศงานให้ความสนใจเป็นอย่างมากสอดคล้องกับข้อมูลนักสังคม สงเคราะห์ พม. (วรรณา ลำเจียกเทศ. ๒๕๖๒) เกี่ยวกับฐานข้อมูลนักสังคมสงเคราะห์ที่รับอนุญาตกระทรวง พม.มีเพียงจำนวน ๗๙๑ คน แยกเป็นสำนักงานปลัดกระทรวง พม.จำนวน ๓๕๔ คนกรมเด็กและเยาวชน จำนวน ๒๕๙ คนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑๐๖ คนกรมกิจการสตรีและครอบครัว จำนวน ๑๒ คนกรมกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน ๓๔ คนกรมกิจการผู้สูงอายุ จำนวน ๒๖ คน บทบาท การนิเทศงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศงานเข้าสู่ระบบนักสังคม สงเคราะห์ที่รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๕๖

#### ๒.๒ กำหนดประเด็นการนิเทศงานเพื่อลงพื้นที่นิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์รายจังหวัด

(๑) ประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี : การให้ความรู้การ ขอใบประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ และการเขียน case review / project review

(๒) ประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์จังหวัดปทุมธานี : ทักษะและ กระบวนการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์

(๓) ประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การให้ ความรู้การขอใบประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ และการเขียน case review / project review

(๔) ประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์จังหวัดสระบุรี : การให้ความรู้การขอ ใบประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ และการเขียน case review / project review



### ๓. การลงพื้นที่การนิเทศงานรายจังหวัด

การลงพื้นที่นิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์รายจังหวัด			
สระบุรี	นนทบุรี	พระนครศรีอยุธยา	ปทุมธานี
๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒	๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒	๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒
<p>สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ ได้สนับสนุนงบประมาณและสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้เรื่องการขอใบประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์และการเขียน case review/ project review ใน ๓ ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ความเป็นมาและระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์</li> <li>๒) การเข้าระบบนักสังคมสงเคราะห์ที่รับอนุญาต</li> <li>๓) การขับเคลื่อนระบบงานสังคมสงเคราะห์ กลุ่มเป้าหมาย นักสังคมสงเคราะห์/ผู้ปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ อบต. เทศบาล โรงพยาบาล ภาศึเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง</li> </ol>			<p>ได้บรรยายให้ความรู้ ทักษะและกระบวนการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ใน ๔ ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ความสำคัญของทักษะ</li> <li>๒) ทักษะการปฏิบัติงาน</li> <li>๓) กระบวนการปฏิบัติงาน</li> <li>๔) ความเชื่อมโยงทักษะกับกระบวนการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์</li> </ol>

**สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑**  
**ข่าวกิจกรรม**  
**ประชุมขับเคลื่อนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์**  
**ให้กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสระบุรี**

วันศุกร์ที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ นายพิสิฐ ชูทิพัฒน์ ผอ. สสว.๑ และทีมงาน สสว.๑ ดำเนินการจัดประชุมขับเคลื่อนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสระบุรีเพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนปัญหาความต้องการในการนิเทศงานในการขอใบประกอบวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ และการเขียน case review / project review ของนักสังคมสงเคราะห์ โดยได้รับเกียรติจาก นางวรรณา ลำเจียกเทศ ผอ.กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สป.พ.ม. ณ ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดสระบุรี มีประเด็นดังนี้

๑. การปรับใช้แผนยุทธศาสตร์ action plan และข้อมูลสถานการณ์ผู้ผ่านการขึ้นทะเบียนงาน
๒. การจัดทำเนียบการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ขึ้นที่จังหวัดสระบุรี

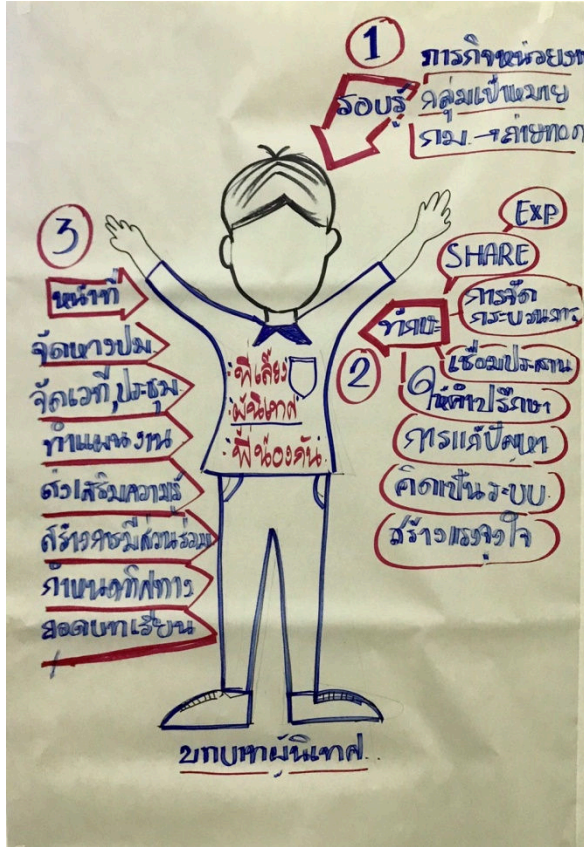
๑/๖ หมู่ ๒ อ.วังลึก-นครนายก ค.วังลึก อ.อัญบุรี จ.ปทุมธานี ๑๒๑๐๐  
02 577 11359 // 02 577 6529  
02 577 2903

พระนครศรีอยุธยา  
0112921011-10111  
0112921011-10112



#### ๔. การถอดบทเรียนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

ผู้เขียนได้ถอดบทเรียนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ไว้ ๔ ประเด็น คือ ๑) บทบาทผู้นิเทศงาน ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศงาน ๓) การสร้างมาตรฐานการนิเทศงาน ๔) การพัฒนาแนวทางการนิเทศงาน ดังนี้



#### บทบาทผู้นิเทศงาน SMART

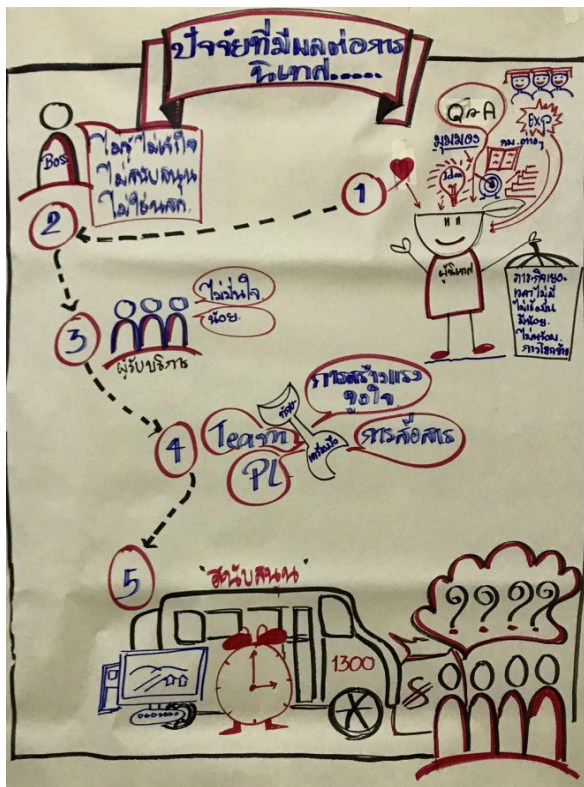
๑) ต้องรอบรู้ภารกิจหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมาย กฎหมาย เพื่อการถ่ายทอดความรู้

๒) ต้องมีทักษะ ประกอบด้วย

- (๑) การ share
- (๒) การจัดการกระบวนการ
- (๓) การเชื่อมประสาน
- (๔) การให้คำปรึกษา
- (๕) การแก้ไขปัญหา
- (๖) การคิดเป็นระบบ
- (๗) การสร้างแรงจูงใจ

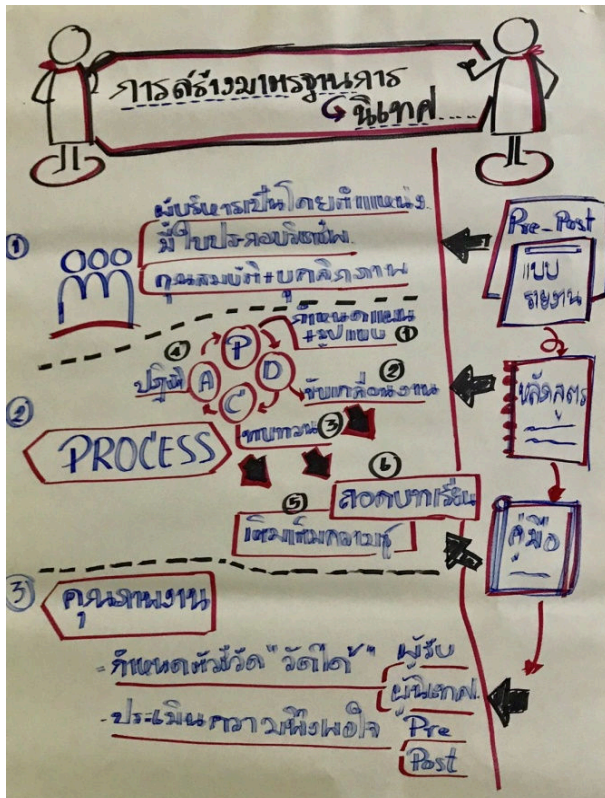
๓) มีหน้าที่ ประกอบด้วย

- (๑) ช่วยแนะนำจัดหาช่องทางงบประมาณ
- (๒) จัดเวทีและจัดทำแผนงาน
- (๓) ส่งเสริมความรู้
- (๔) สร้างการมีส่วนร่วม
- (๕) กำหนดทิศทางและถอดบทเรียน



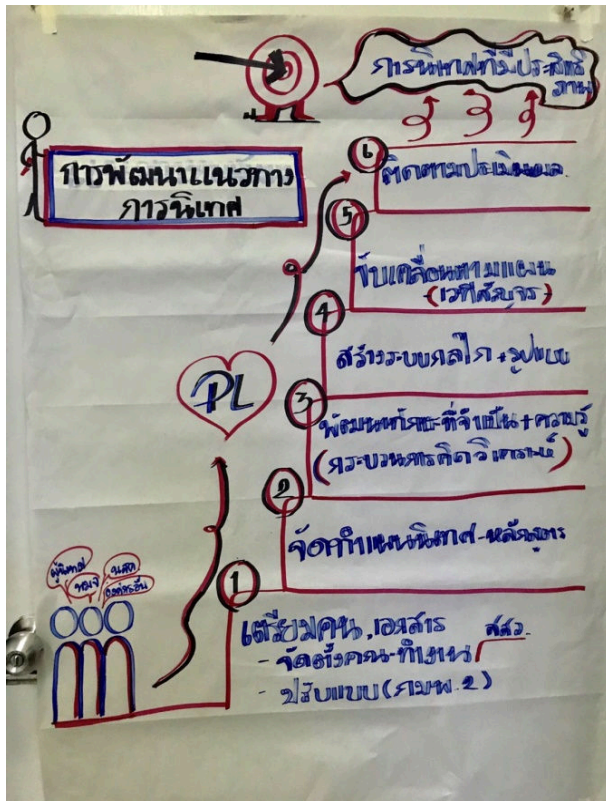
#### ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศงาน

ด้วยผู้นิเทศงานมีภารกิจเยอะ ไม่มีเวลา ไม่มี ความเชื่อมั่น กังวลว่ามีความรู้ น้อย มีความ ลำบากใจในการนิเทศ คุณวุฒิและวิวุฒิการ นิเทศ มีประสบการณ์ที่จำกัด ประกอบกับ ผู้บังคับบัญชา (Boss) ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ไม่สนับสนุน ไม่ชื่นกสังคมสงเคราะห์ ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ มั่นใจและมีน้อย ขาดความเชื่อมั่น และการ ไม่ได้นำไปใช้เครื่องมือที่มีพลังความเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ และการ สื่อสารร่วมกัน ประการสำคัญขาดการสนับสนุน งบประมาณอย่างเพียงพอ ระยะเวลาที่จำกัด การใช้ระบบด้วยเทคโนโลยีเพราะท้ายที่สุดก็จะ ยังคงเป็น “คำถาม” ซึ่งไม่ได้คำตอบที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมได้



### การสร้างมาตรฐานการนิเทศงาน

เริ่มต้นด้วยผู้บริหารต้องเป็นผู้นิเทศงานโดยตำแหน่งและมีใบประกอบวิชาชีพ และกระบวนการกำหนดรูปแบบและแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานและต้องทบทวน ทวนซ้ำ พร้อมนำการปฏิบัติงานด้วย PDCA มาเป็นเครื่องมือในการเติมเต็มความรู้สู่การถอดบทเรียนอย่างเป็นระบบ ที่ต้องมีแบบรายงาน การจัดทำหลักสูตรนิกนิตศงานด้านสังคมสงเคราะห์ และคู่มือนิกนิตศงานเพื่อเป็นแผนที่นำทางได้อย่างตรงจุดประการสำคัญคือคุณภาพของงานต้องมีคือ ๑) กำหนดตัวชี้วัด "วัดได้" สำหรับผู้นิเทศงาน โดยใช้คู่มือเป็นกลไกการขับเคลื่อนงาน ๒) การประเมินความพึงพอใจ (Pretest และ Posttest)



### การพัฒนาแนวทางการนิเทศงาน

บันไดขั้นที่ ๑) เตรียมคนและเอกสาร ด้วยการ จัดตั้งคณะทำงาน เช่น สสว. ขับเคลื่อนงานตาม บริบทพื้นที่ และขอให้ปรับแบบ กมพ.บันไดขั้นที่ ๒) การจัดทำแผนปฏิบัติงานและจัดทำหลักสูตร นักนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ บันไดขั้นที่ ๓) พัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็น (กระบวนการคิด วิเคราะห์) บันไดขั้นที่ ๔) สร้างระบบกลไกและ รูปแบบการนิเทศงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกันและแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทาง เดียวกัน บันไดขั้นที่ ๕) การขับเคลื่อนตาม แผนปฏิบัติการ บันไดขั้นที่ ๖) การติดตาม ประเมินผล จำเป็นต้องมีอย่างยิ่ง เพื่อสะท้อน กระบวนการการทำงานต่อคุณภาพการนิเทศงาน ได้

### ๕. บทสรุปความท้าทายของการนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานให้กับผู้นิเทศงาน และผู้รับการนิเทศงาน

ความท้าทายจากผู้เขียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เริ่มต้นด้วยการศึกษาข้อมูล การนิเทศงานว่าต้องการอะไร แล้วขอคำแนะนำจากผู้บริหารและหัวหน้างาน เพื่อ Design กระบวนการ ให้มีความ Smooth เพราะหัวข้อการนิเทศงานนั้นมีความละเอียดอ่อนมาก เน้นกระบวนการสะท้อน ความคิดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้เขียนจึงเริ่มจัดประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศงาน ดูเหมือน กระบวนการนี้จะเป็กระบวนการที่ง่าย แต่เมื่อทำจริงแล้วไม่ได้ง่ายอย่างที่คิด เพราะการทำงานที่ไม่มี ข้อมูลเพียงพอหรือการจัดการองค์ความรู้ของตนเองไม่มากพอ ก็จะเป็นอุปสรรคในการสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน ในกระบวนการนี้ ผู้เขียนต้องจัดประชุมมากถึง ๒ ครั้ง และแก้ไขปัญหาด้วยการเชิญผู้รู้หรือผู้ที่มี ประสบการณ์ เพื่อจูนความคิด สร้างความเข้าใจร่วมกัน และนำมากำหนดประเด็นการนิเทศงานและ แผนการลงพื้นที่รายจังหวัด โดยมี ๖ ประเด็นหลักสำคัญ ดังนี้ ๑) ข้อสะท้อนประเด็นปัญหา ๒) แนว ททางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ๓) ความต้องการหรือการสนับสนุนการทำงาน ๔) การทบทวน หลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์ ๕) กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพ และ ๖) การ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน จากนั้นได้มีการลงพื้นที่รายจังหวัดเพื่อการเข้าถึงผู้รับนิเทศงานของแต่ละจังหวัด เพื่อนำมาสู่การจัดประชุมการถอดบทเรียน ทำให้ได้ข้อสะท้อนว่าบทบาทผู้นิเทศงานนั้นมีความสำคัญมาก เพราะผู้นิเทศงานต้องมีความ Smart รอบรู้ภารกิจหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมาย กฎหมาย เพื่อการถ่ายทอด ความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศงาน และข้อสะท้อนที่มีผลต่อการนิเทศงานคือ ผู้นิเทศงานมีภารกิจเยอะ ไม่มี เวลา ไม่มีความเชื่อมั่น กังวลว่ามีความรู้ัน้อย มีความลำบากใจในการนิเทศ คุณวุฒิและวุฒิการนิเทศ มี

ประสบการณ์ที่จำกัด ประกอบกับผู้บังคับบัญชา (Boss) ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ไม่สนับสนุน ไม่ใช่ นักสังคมสงเคราะห์ ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่มั่นใจและมีน้อย ขาดความเชื่อมั่น และการไม่ได้นำไปใช้เครื่องมือที่มีพลังความเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารร่วมกัน ประการสำคัญขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ระยะเวลาที่จำกัด การใช้ระบบด้วยเทคโนโลยีเพราะท้ายที่สุดก็จะเป็น “คำถาม” ซึ่งไม่ได้คำตอบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้ และก้าวต่อไปสู่การพัฒนาการนิเทศงาน เริ่มต้นด้วยบันไดขั้นที่ ๑) เตรียมคนและเอกสาร ด้วยการจัดตั้งคณะทำงาน เช่น สสว. ขับเคลื่อนงานตามบริบทพื้นที่ และขอให้ปรับเครื่องมือบันไดขั้นที่ ๒) การจัดทำแผนปฏิบัติงานและจัดทำหลักสูตรนักนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการเป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ บันไดขั้นที่ ๓) พัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็น (กระบวนการคิดวิเคราะห์) บันไดขั้นที่ ๔) สร้างระบบกลไกและรูปแบบการนิเทศงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน บันไดขั้นที่ ๕) การขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการ บันไดขั้นที่ ๖) การติดตามประเมินผล จำเป็นต้องมีย่างยิ่ง เพื่อสะท้อนกระบวนการการทำงานต่อคุณภาพการนิเทศงานได้ ดังบทสรุปที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นข้อสะท้อนได้ว่า การนิเทศงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเสมือนสื่อกลางที่ช่วยให้สามารถระบายความเครียดหรือการช่วยลดปัญหาความเครียด ความกังวลออกมา และความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้ ผ่านการพูดคุย รับฟัง สร้างพลังบวก และหาข้อสรุปร่วมกัน รวมถึงการหาแนวทางในการรองรับปัญหาเพื่อให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานวิชาชีพได้

## ๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรกำหนดระดับคุณสมบัติการนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศงานทางสังคมสงเคราะห์ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายที่บังคับใช้แต่ละรัฐซึ่งอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป

๒. สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมหลักสูตร การนิเทศงาน ผ่านทางการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นิเทศงานได้อย่างมีคุณภาพ

๓. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เรียนรู้ผ่านช่องทาง Web conference เพื่อเท่าทันยุค Digital หรือ การสร้างระบบ IT เพื่อให้เข้าถึงเสริมสร้างศักยภาพให้เกิดการพัฒนาทั้งในทัศนคติ องค์ความรู้ และทักษะในงานสังคมสงเคราะห์

๔. เนื่องจากประเทศไทยมีจำนวนงานวิจัยในส่วนของ การนิเทศงานทางสังคมสงเคราะห์ มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในส่วนของ การนิเทศงานการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ และการนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงาน ควรผลักดันให้มีงานวิจัยมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการต่อยอดในอนาคต

๕. ควรพิจารณาปรับเครื่องมือการนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการนิเทศงานในลักษณะที่เป็นทางการ

๖. กระทรวง พม. ควรจัดอบรมหลักสูตร การนิเทศงานผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานให้กับผู้นิเทศงานและผู้รับนิเทศงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการเป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

## บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.(๒๕๖๑).คู่มือการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์.กรุงเทพมหานคร : ตุ๊กเตอร์ เอ็ดดูเทนเมนท์. สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์. จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์.เข้าถึงได้จาก <https://www.swpc.or.th/index.php/download/category/-public-rule?download=๑๓๖:code-of-ethics-swpc-๘-๗-๕๙>วันที่สืบค้นข้อมูล : ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒.

## ภาคผนวก

## การนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

-----

### ๑. ความเป็นมา

ด้วยกระทรวงฯ เห็นชอบให้ สสว. ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีความเชื่อมโยงเป็นทิศทางเดียวกับการดำเนินงานสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (ตามหนังสือที่ พม ๐๒๐๗/๒๖๒๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐) และมติที่ประชุม ผอ.สสว. ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๐ ได้มอบให้สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ จังหวัดปทุมธานี จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ของกระทรวง พม. เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ตามแนวทางพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ชั้น ๘ กระทรวง พม. ผู้เข้าประชุมประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักสังคมสงเคราะห์ และผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง

### ๒. วัตถุประสงค์

การนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ของกระทรวง พม. เป็นกระบวนการซ่อม สร้าง เสริม Mindset เป็นพี่เลี้ยงให้กลุ่มสายงานที่เป็นวิชาชีพหลัก ก้าวสู่มาตรฐานการให้บริการที่เป็นไปตามกระบวนการทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ เป้าหมายงานคือ "ประชาชนได้ประโยชน์ งานสำเร็จ คนทำงานมีความสุข" มิตินงานจะกำกับ ติดตาม สอนแนะ ประเมินคุณภาพการให้บริการ และสร้างแรงจูงใจ ระดับดีเด่นจัดทำประกาศเกียรติคุณ และเสนอชื่อไปเข้ารับรางวัล

### ๓. กรอบแนวทางการดำเนินงาน

ถือปฏิบัติตาม พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และนโยบายกระทรวง พม. (Area Based) ประเด็นมาตรฐานสู่สากล

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (License) ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม รวมทั้งเครือข่ายอาสาสมัคร ผู้นิเทศงานนักศึกษา ผู้ฝึกงานนักศึกษา และองค์กรสาธารณประโยชน์ที่กระทรวง พม. รับรองและขึ้นทะเบียนไว้

### ๕. ประเด็นการนิเทศ

ถือตาม (ร่าง) สมรรถนะของนักสังคมสงเคราะห์ ตาม พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ จรรยาบรรณนักสังคมสงเคราะห์ และ พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นฐาน โดย สสว.๑ อยู่ระหว่างการยกเครื่องมือ

### ๖. รูปแบบการนิเทศ



ดำเนินการในรูปแบบการประเมินตนเองรายเดือน การประเมินโดยกลุ่มย่อยรายไตรมาส และการถอดบทเรียนภาพใหญ่ทั้งระบบ ปีละ ๑ ครั้ง เบื้องต้นกำหนดเริ่มโครงการในไตรมาส ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องก่อนพัฒนาต่อยอดกระบวนการงาน โดยจะเสนอกกระทรวงฯ แต่งตั้งและอบรม ผู้ นิเทศงานที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต (License) มีความอาวุโส และเหมาะสมใน ๗๖ จังหวัด พิจารณารายชื่อจากบัญชีของสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

#### ๗. แผนการนิเทศงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จะนำร่องกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ของกระทรวง พม. และนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ก่อนขยายผลให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ในระยะต่อไป ซึ่งปัจจุบันนักสังคมสงเคราะห์ของกระทรวง พม. รวมผู้เกษียณอายุราชการ มีผู้ผ่าน License ใน ๗๖ จังหวัด รวม ๖๐๑ คน

#### ๘. กลไกการนิเทศงาน

แกนกลางในการเคลื่อนระบบงาน ประกอบด้วย คณะทำงานที่มาจาก ทีม สสว. ๑๒ แห่ง (เนื่องจากการนิเทศงาน เป็นอำนาจหน้าที่ของ สสว. ตามกฎกระทรวงฯ) กองมาตรฐานการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กองตรวจราชการ กองกลาง สถาบันพระประชาบดี ผู้แทนกรมที่ได้รับมอบหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กระทรวงฯ แต่งตั้ง

\* เสนอโครงสร้างการดำเนินงานเรื่องระบบการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ กระทรวง พม. ไปยังสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อพิจารณาให้การรับรอง ใช้ประกอบการนับหน่วยคะแนน ในการต่ออายุ License ของนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตามหลักเกณฑ์ที่ ประกาศกำหนด ตาม พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖

#### ๙. ผู้นิเทศงาน

##### ๙.๑ คุณสมบัติของผู้นิเทศงาน

คุณสมบัติ	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ
๑) มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี ในการปฏิบัติและบริหารงานสังคมสงเคราะห์	✓	-
๒) เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖ (มีใบประกอบวิชาชีพ)	✓	✓
๓) ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้นิเทศงานสังคมสงเคราะห์ ภายใน ๕ ปี	✓	✓
๔) มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๕ ปี ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์	-	✓

##### ๙.๒ คุณลักษณะของผู้นิเทศงาน

- ๑) มีความเป็นจิตอาสา
- ๒) มีภาวะผู้นำ
- ๓) มีจิตวิทยาในการถ่ายทอดและให้คำปรึกษา
- ๔) มีความรักในวิชาชีพ สามารถเสริมพลังและให้กำลังใจผู้อื่นได้ดี
- ๕) ต้องมีความยืดหยุ่น

- ๖) มีความสามารถในการประสานทรัพยากรทั้งภายนอกและภายใน
- ๗) เป็นแบบอย่างที่ดี

### ๙.๓ การสิ้นสุดสัมพันธภาพการเป็นผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงาน

- ๑) ตาย
- ๒) ลาออก
- ๓) ขาดอายุใบอนุญาต
- ๔) ขอเปลี่ยนแปลงผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงาน

### ๑๐. ผู้รับการนิเทศงาน

- ๑. ระดับปฏิบัติ หมายถึง ผู้ที่ครองตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์และปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์
- ๒. ระดับบริหาร หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวง พม. ที่ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์

### ๕. ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนิเทศงาน

- ๑. มีความรู้ ทักษะทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและหรือการบริหารงานสังคมสงเคราะห์
- ๒. ปฏิบัติงานโดยยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
- ๓. ปฏิบัติงานอย่างมีบูรณาการโดยใช้ทรัพยากรเหมาะสมและคุ้มค่า

### ๑๑. กระบวนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์

#### ๙.๑ วิธีนิเทศงาน

- ๑) การนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นการให้คำแนะนำปรึกษา การสังเกต การเยี่ยมชมการปฏิบัติงาน
- ๒) การนิเทศเป็นรายกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การระดมสมอง ทักษะศึกษา ฯลฯ
- ๓) การนิเทศทางไกล โดยสื่อคอมพิวเตอร์ การประชุมทางไกล และสื่อต่างๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ วิดีทัศน์ การบันทึกเสียง (Voice record) ฯลฯ

๙.๒ ระยะเวลาการนิเทศงาน ปีละ ๒ ครั้ง หรืออาจมากกว่า ๒ ครั้ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๙.๓ การจัดข้อตกลงและแผนการนิเทศงาน ให้มีการจัดทำข้อตกลงและแผนการนิเทศงาน ระหว่างผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงาน และแจ้งให้ (หมายเหตุ จัดทำแบบฟอร์มข้อตกลงและแผนการนิเทศงาน)

#### ๙.๔ การติดตามประเมินผล

##### ๙.๔.๑ วิธีการประเมิน

- ๑) การประเมินตนเอง
- ๒) การสะท้อนกลับโดยผู้นิเทศงาน

๙.๔.๒ เครื่องมือในการประเมิน โดยใช้แบบประเมินตนเองตามผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนิเทศงาน ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง

รายชื่อผู้นิเทศงานสังคมสงเคราะห์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
ตามคำสั่งที่ ๘๙๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑  
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางเบญจมาศ สมศรี	พมจ.นนทบุรี
๒	นางสาวพรสวรรค์ วรวิศิษฐ์กุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
๓	นางสาวปฎิญา คงอาวุธ	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๔	นางราตรี แฉล้มวารี	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ
๕	นางสาวนวิรัตน์ ศักดิ์โชตินนท์	หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี
๖	นางสาวสุศิษฏา ศุภศิลป์	ผู้อำนวยการศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดนนทบุรี
๗	นางสาวทิพวรรณ โพธิ์ทองผู้	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๘	นางสาวอรอนงค์ เจริญไทย	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๙	นางสาวสุรินทร ชาญสมร	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๐	นางสาวพรดา คงแสงชัย	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๑	นางนาวิณี โพธิ์เจริญ	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๒	นางรุ่งทิวา สุดแดน	พมจ.ปทุมธานี
๑๓	นางสาวอภิรดี วรอุไร	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๔	นางสาวอารีรัตน์ นฤตมพงศ์	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๕	นางอรุณี พงษ์กำเนิด	ข้าราชการบำนาญ
๑๖	นางสาววรภัทร แสงแก้ว	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๗	นางปิณฑนา วสุรัตน์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
๑๘	นางสาวกรรณิกา เฉลยจิตร	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๑๙	นางสาวมณีทิพย์ วีระรัตน์มณี	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๒๐	นางรชชรร พูลสิทธิ์	พมจ.สระบุรี
๒๑	นางจิริยดา ธรรมบุษดี	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๒๒	นางสุนิสา ไชยกุล	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๒๓	นางสาวเนียรนิภา บุญอ้วน	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สรุปประเด็นการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์จังหวัด

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ จังหวัดปทุมธานี

การนิเทศงาน	เขตตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัด)			
	ปทุมธานี	นนทบุรี	พระนครศรีอยุธยา	สระบุรี
๑. กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพ ช่วยให้ท่านได้รับประโยชน์อะไรบ้าง	๑) มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรด้านสังคมสงเคราะห์ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดกลุ่มพูดคุยกัน สนทนา การอบรมร่วมกันของวิชาชีพ	๑) ได้ทบทวนองค์ความรู้และหลักการในการทำงานตามกระบวนการสังคมสงเคราะห์ ๒) มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานในการทำงานมากขึ้น ๓) มีหลักการในการทำงาน มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ๔) ได้รับความรู้ใหม่ๆ พัฒนาตนเองพัฒนางาน	๑) ทำให้ได้ทบทวนความรู้ หลักการทำงาน กระบวนการทำงานทั้งหมด รวมถึงปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งในการทำงาน ๒) ทำให้มีมาตรฐานในการทำงาน เทียบเท่าสหวิชาชีพอื่น ๓) มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	๑) มี พรบ.วิชาชีพรองรับ ๒) ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ / มีศักดิ์และสิทธิรองรับ
๒. ทบทวนหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์	๑) การทบทวนความรู้เรื่องการประสานส่งต่อ ในกระบวนการงานสังคมสงเคราะห์ในระดับจังหวัด ๒) การทบทวนกระบวนการให้คำปรึกษา case เป็นรายกรณี เพื่อเป็นข้อมูลในกระบวนการช่วยเหลือในขั้นตอนต่อไป ๓) กระบวนการทำงานของ case manager	๑) แรกรับปัญหา ๒) การคัดกรอง / ส่งต่อ ๓) การประเมินความต้องการ ๔) การวางแผนการให้บริการ ๕) ดำเนินการตามแผน ๖) กำกับติดตาม	๑) ทบทวนการทำงานในการ - Intake case - Pre-screening - Assessment - Planing - Implement - Follow up	๑) ทบทวนหลักการ / กระบวนการทำงาน เช่น กระบวนการ ๖ ขั้นตอน case management หรือ เทคนิคด้านสังคมสงเคราะห์

การนิเทศงาน	เขตตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัด)			
	ปทุมธานี	นนทบุรี	พระนครศรีอยุธยา	สระบุรี
๓. เมื่อท่านได้รับใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แล้วท่านได้นำหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์มาใช้ในการทำงานอย่างไร	๑) พัฒนาบทบาทในการทำงานช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายในการทำงาน เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ ฯลฯ ให้ครอบคลุมหลายมิติ สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาและความต้องการ รวมถึงการประสานส่งต่อให้กับผู้ประสบปัญหาได้อย่างเข้าถึงและสามารถช่วยเหลือตนเองได้	๑) นำองค์ความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อพัฒนางานต่อไป	๑) ทำให้กระตุ้นเตือนว่าต้องทำงานอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในการทำงาน	๑) การประกอบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ตาม พรบ.ต่าง ๆ
๔. ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรในหน่วยงานมีข้อจำกัด มีภารกิจงานหลายภารกิจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ได้ครบทุกกระบวนการ เช่น การติดตามประเมินผล บุคลากรไม่สามารถติดตามผลการช่วยเหลือได้ไม่ครบทุก case ๒) ข้อจำกัดของหน่วยงานในการประสานส่งต่อ และภารกิจงานที่มีความซ้ำซ้อน ๓) ภารกิจของหน่วยที่มีความทับซ้อนกันอยู่ ทำให้บางครั้งมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน หากไม่มีการทำความเข้าใจกันในระหว่างหน่วยงาน อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เช่น ภารกิจงานของ พมจ. / บ้านพักเด็ก	๑) ขาดผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒) ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๓) ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๔) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑) งานล้นมือ และเป็นงานที่ต่อเนื่องทำให้ท้อใจ ๒) ปฏิบัติงานได้ไม่ครบกระบวนการมาตรฐาน	๑) ผู้ที่ยังไม่ได้ใบประกอบวิชาชีพ ยังไม่ให้ความสำคัญและไม่มีความพร้อมในกระบวนการดังกล่าว ๒) การไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศงาน

การนิเทศงาน	เขตตรวจราชการที่ ๑ และ ๒ (จังหวัด)			
	ปทุมธานี	นนทบุรี	พระนครศรีอยุธยา	สระบุรี
๕. แนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	๑) ลงพื้นที่นิเทศงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ ทำความเข้าใจให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในหลักการและกระบวนการทำงานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	๑) ส่งเสริมให้นักสังคมสงเคราะห์เข้ารับการอบรมในหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒) ประสานเครือข่าย / ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีนักสังคมสงเคราะห์เฉพาะด้าน ๓) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ๔) ผลักดันให้มีค่าตอบแทนวิชาชีพ	๑) มีการเสริมพลังผู้ทำงาน กระตุ้นให้อยากทำงานแบบมีมาตรฐานมากขึ้น ๒) หากมีการผลักดันให้มีค่าตอบแทนวิชาชีพ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้มีการทำใบประกอบวิชาชีพและต่ออายุมากขึ้น	๑) ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญ ๒) สร้างความมั่นใจและสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจ
๖. ต้องการให้ผู้นิเทศหรือหน่วยงานใดสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง	๑) ส่วนกลางที่รับผิดชอบดูแลงานด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีความต่อเนื่องในการให้การสนับสนุน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความสำคัญการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ด้วย	๑) สสว.๑ สนับสนุนงบประมาณและข้อมูล/องค์ความรู้ในการนิเทศงาน ๒) มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน ๓) ต้องการให้ผู้นิเทศสนับสนุนด้านจิตใจ ให้กำลังใจ เสริมพลังในการปฏิบัติงาน	๑) วิทยากรและองค์ความรู้ (จังหวัดอาจไม่แน่นอนพอ) ๒) งบประมาณ ๓) กระทรวง / สสว / หน่วยงานภายนอก	๑) ผู้นิเทศ : coaching + เสริมพลัง ๒) หน่วยงาน : กระทรวง พม. + สสว.๑ + กระทรวง ศธ. + โรงพยาบาล Ex.วิทยากร (รพ.ด้านการแพทย์)

แผนปฏิบัติงานการนิเทศงานรายการโครงการ/กิจกรรม (จังหวัดสระบุรี)

หน่วย	การนิเทศงาน	แผน / เป้าหมาย		ดำเนินการไตรมาส ๓ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๒	ปัญหาและอุปสรรค
		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
สระบุรี	สำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์	๑ ครั้ง	ได้ทราบจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในจังหวัด	พฤษภาคม ๒๕๖๒	
	จัดประชุมนิเทศผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์	๑ ครั้ง	ผู้รับการนิเทศรับทราบแผนงานและความสำคัญของการนิเทศงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๒	
	การนิเทศงานตามกลุ่มเป้าหมาย ๑) กลุ่ม พมจ. / เจ้าหน้าที่นักศึกษา ๒) กลุ่มด้านเด็ก ๓) กลุ่มด้านคนพิการ / ผู้ไร้ที่พึ่ง	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	ได้ทราบปัญหาข้อจำกัด ข้อขัดแย้งความต้องการสนับสนุน	มิถุนายน ๒๕๖๒	
	ประชุมถอดบทเรียนการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ระดับจังหวัด	๑ ครั้ง	ได้ทราบจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในจังหวัด	มิถุนายน ๒๕๖๒	
	จัดทำรายงานการถอดบทเรียน	๑ ครั้ง	KM	มิถุนายน ๒๕๖๒	

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มี.ค.๒๕๖๒

แผนปฏิบัติงานการนิเทศงานรายโครงการ/กิจกรรม (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

หน่วย	การนิเทศงาน	แผน / เป้าหมาย		ดำเนินการไตรมาส ๓ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๒	ปัญหาและอุปสรรค
		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
อยุธยา	เชิญนักสังคมสงเคราะห์ทั้งหมดในจังหวัดมาพบปะ พูดคุย กัน ทำความรู้จักกัน และให้ความสำคัญของการมีใบ ประกอบวิชาชีพ รวมถึงการทำงานอย่างมีมาตรฐาน		มีการเสริมพลังผู้ทำงาน กระตุ้นให้ อยากทำงานแบบมีมาตรฐานมากขึ้น	พฤษภาคม ๒๕๖๒	๑) งานล้นมือและเป็นงานที่ ต่อเนื่อง ทำให้ท้อใจ ๒) ปฏิบัติงานได้ไม่ครบ กระบวนการมาตรฐาน
	เชิญประชุม ครั้งที่ ๒ โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ : กลุ่มที่มีใบประกอบวิชาชีพ กลุ่มที่ ๒ : กลุ่มที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ			มิถุนายน ๒๕๖๒	

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มี.ค.๒๕๖๒



แผนปฏิบัติงานการนิเทศงานรายการโครงการ/กิจกรรม (จังหวัดนนทบุรี)

หน่วย	การนิเทศงาน	แผน / เป้าหมาย		ดำเนินการไตรมาส ๓ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๒	ปัญหาและอุปสรรค
		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
นนทบุรี	สำรวจหน่วยงาน / จำนวนนักสังคมสงเคราะห์ และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ หน่วยงาน พม. ในจังหวัดนนทบุรี	- จำนวนหน่วยงานในสังกัด พม. - จำนวนนักสังคมสงเคราะห์ - จำนวนกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท	- นำข้อมูลมาจำแนกวิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมาย	เมษายน ๒๕๖๒	๑) ขาดผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน พมจ. ในการปฏิบัติงานตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒) ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ ๓) ขาดความต่อเนื่องในการ พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสงเคราะห์ ๔) ขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
	แบ่งกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ - เด็กและเยาวชน / สตรี / ผู้พิการ / คนไร้ที่พึ่ง / ผู้ประสบปัญหาทางสังคมอื่นๆ	จำนวนกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท	- นำข้อมูลมาวางแผนจัดเตรียม ข้อมูลในการนิเทศงาน	เมษายน ๒๕๖๒	
	ประชุมผู้นิเทศงานเพื่อวางแผนและกำหนดวันการ ลงนิเทศ	ได้แผนการนิเทศในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี	เกิดการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานนิเทศตามแผน	พฤษภาคม ๒๕๖๒	
	ลงนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานตามแผน	นิเทศงานสังคมสงเคราะห์ได้ครบทุก หน่วยงาน			
	ประชุมสรุปถอดบทเรียนจากการนิเทศงาน	ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการ นิเทศงาน	ได้แนวทางในการแก้ไขหรือ พัฒนาการนิเทศงาน	กรกฎาคม ๒๕๖๒	
	พัฒนาศักยภาพ เพิ่มองค์ความรู้ทักษะให้กับผู้ นิเทศงาน	ผู้นิเทศงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ	การนิเทศงานมีประสิทธิภาพ	สิงหาคม ๒๕๖๒	

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มี.ค.๒๕๖๒

แผนปฏิบัติงานการนิเทศงานรายโครงการ/กิจกรรม (จังหวัดปทุมธานี)

หน่วย	การนิเทศงาน	แผน / เป้าหมาย		ดำเนินการ : ไตรมาส	ปัญหาและอุปสรรค
		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
ปทุมธานี	สำรวจความต้องการหลักสูตรเพิ่มความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศสังคมสงเคราะห์	จำนวนหลักสูตร	เกิดการพัฒนาร่างความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกในหลักการและกระบวนการทำงานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	พฤษภาคม ๒๕๖๒	๑) บุคลากรในหน่วยงานมีข้อจำกัด มีภารกิจงานหลากหลาย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ได้ครบทุกกระบวนการ เช่น การติดตามประเมินผล บุคลากรไม่สามารถติดตามผลการช่วยเหลือได้ไม่ครบทุก case ๒) ข้อจำกัดของหน่วยงานในการประสานส่งต่อ และภารกิจงานที่มีความซ้ำซ้อน ๓) ภารกิจของหน่วยงานที่มีความทับซ้อนกันอยู่ ทำให้บางครั้งมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติงาน หากไม่มีการทำความเข้าใจกัน อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งร่วมกันได้
	ประสาน/รวบรวมแผนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์รายจังหวัด	แผนปฏิบัติการรายจังหวัด		มิถุนายน ๒๕๖๒	
	อบรมให้ความรู้/เพิ่มทักษะให้กับผู้นิเทศงานสังคมสงเคราะห์	ได้รับความรู้/เพิ่มทักษะ		มิถุนายน ๒๕๖๒	
	ติดตามผลการดำเนินงานนิเทศงานสังคมสงเคราะห์	สรุปรายงานการติดตามผลรายจังหวัด	ได้แนวทางสร้างความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกในหลักการและกระบวนการทำงานของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์	กรกฎาคม ๒๕๖๒	
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถอดบทเรียนนิเทศงาน	ทราบปัญหา/อุปสรรค		สิงหาคม ๒๕๖๒	
	รายงานผลการดำเนินงานการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์	ได้เล่มรายงานผลการดำเนินงานกลุ่มจังหวัด		กันยายน ๒๕๖๒	
	วางแผนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์ ปี ๒๕๖๓	แผนการนิเทศงานสังคมสงเคราะห์		ตุลาคม ๒๕๖๒	

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มี.ค.๒๕๖๒

การนิเทศงานสังคมสงเคราะห์จังหวัด.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

\*\*\*\*\*

๑. กระบวนการเข้าสู่การมีใบประกอบวิชาชีพ ช่วยให้ท่านได้รับประโยชน์อะไรบ้าง
๒. ทบทวนหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์
๓. เมื่อท่านได้รับใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แล้วท่านได้นำหลักการกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์มาใช้ในการทำงานอย่างไร
๔. ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน
๕. แนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
๖. ต้องการให้ผู้นิเทศหรือหน่วยงานใดสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง

## ถอดบทเรียนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์

๑. ท่านต้องการขับเคลื่อนการนิเทศงานประเด็นใด.....

ประเด็น	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
ท่านต้องการขับเคลื่อนการนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ประเด็นใด	..... ..... ..... ..... .....
บทบาทหน้าที่การนิเทศงาน	..... ..... ..... .....
ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศงาน	..... ..... ..... .....
การสร้างมาตรฐานการนิเทศงาน	..... ..... ..... .....

## ที่ปรึกษา

นายพิสิฐ พูลพิพัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑  
นางสาวพิมพ์ธิดา แสงจันทร์ หัวหน้ากลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

## คณะผู้จัดทำ

นายเอกวรา ธรรมกীরติวงศ์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
นายตุลพันธ์ รัตน์ธรรมดิษฐ์	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
นางสาวนิตา อินอ่อน	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
นางชุลีทิพย์ เรืองดี	นักสังคมสงเคราะห์
นางสุภาพร สาริขิต	พนักงานบริการ

# การนิเทศงานด้านสังคมสงเคราะห์ ตามบริบทพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1



สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1

1/2 หมู่ที่ 2 ตำบลรังสิต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

โทรศัพท์ 0 2577 1857 โทรสาร 0 2577 2908

อีเมล [tpso1@hotmail.com](mailto:tpso1@hotmail.com)