

บทที่ 2

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ
 - 2.1 แนวคิดการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ
 - 2.2 แนวคิดการประสานงาน
 - 2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม
3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. การปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กได้มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2547 ซึ่งได้ส่งผลดีต่อเด็กและผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเด็กทั้งในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ได้จัดระบบการคุ้มครองเด็กและการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ซึ่งมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านได้ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้คือ

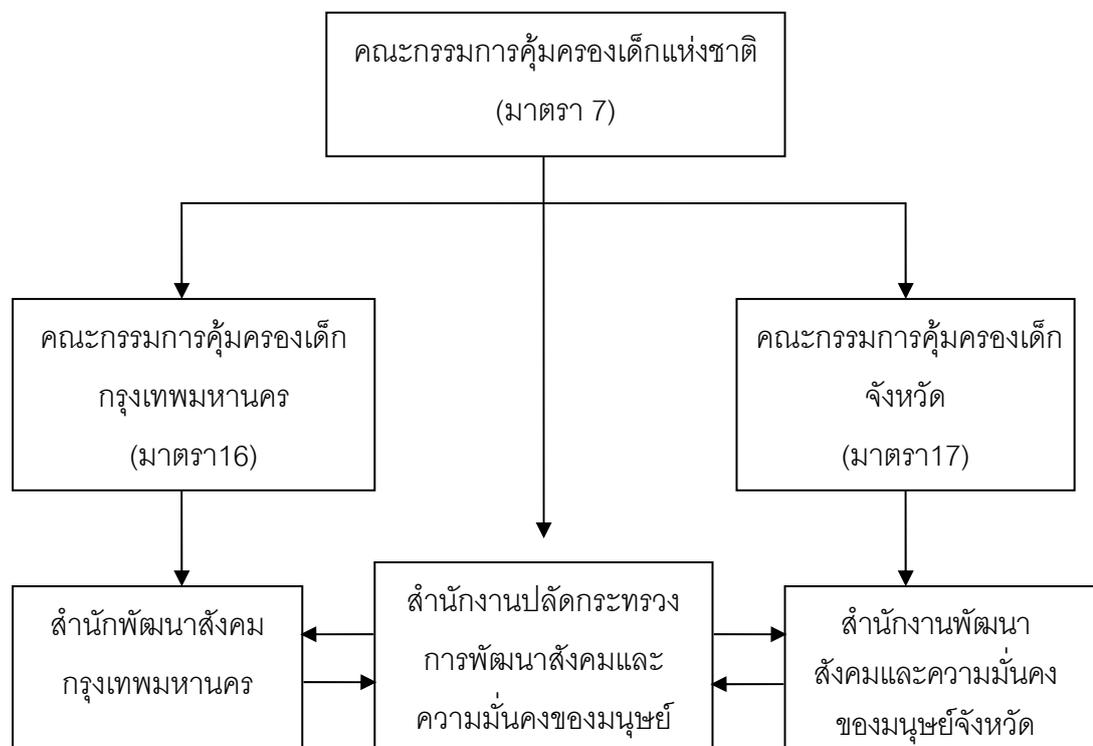
1.1 การปฏิบัติงานสหวิชาชีพในระดับนโยบาย : คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองเด็กเป็นกลไกในการคุ้มครองเด็กในระดับนโยบาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก

แห่งชาติ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด โดยคณะกรรมการทั้ง 3 ระดับประกอบด้วยผู้บริหารและผู้แทนจากองค์การภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งจะต้องทำงานสอดคล้องประสานและเชื่อมโยงกันทั้งระบบ (มาตรา 14 (7)) และ (มาตรา 20 (1) (7) (8)) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนงาน การวางระเบียบวิธีปฏิบัติ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ การคุ้มครองสวัสดิภาพ และการส่งเสริมความประพฤติเด็ก (สุริย์ ทรงตรีภัก, 2547, น. 10) ทั้งนี้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กได้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานสหวิชาชีพตั้งแต่กลไกระดับนโยบาย โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในงานที่ทำในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ เข้าร่วมเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด (มาตรา 7 มาตรา 16 และ มาตรา 17)

แผนผังที่ 2.1

โครงสร้างและการเชื่อมโยงคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก



ที่มา: ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และสำนักงานศาลยุติธรรม, 2547, น. 7

1.2 การปฏิบัติงานสหวิชาชีพในระดับปฏิบัติ : พนักงานเจ้าหน้าที่

พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ให้การสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก รวมทั้งการส่งเสริมความประพฤตินักเรียนนักศึกษา ทั้งนี้ การปฏิบัติงานเพื่อคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ และเด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการสืบเสาะและพินิจ โดยการค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล และนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและครอบครัวของบุคคลนั้น ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างรอบด้านจากวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ปัจจุบันพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการอบรม ผ่านการประเมิน และได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 934 คน

หลักเกณฑ์ที่สำคัญเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่นั้นได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในการสงเคราะห์เด็กและคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก พ.ศ.2547 ได้แก่ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางด้านสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ การศึกษา และเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับเด็กไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือสาขาอื่น และเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับเด็กไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยผ่านการอบรม ผ่านการประเมิน การรับรองตรวจสุขภาพจากจิตแพทย์ และให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระยะ 3 ปี (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 157-158)

พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เช่น หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัว นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา ครู พยาบาล นักกฎหมาย ตำรวจ พนักงานคุมประพฤติ นักพัฒนาชุมชน พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ฯลฯ โดยปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ศาลยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนราชการต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร และองค์การภาคเอกชน เป็นต้น

บทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เพื่อคุ้มครองเด็ก 2 ประเภทคือ เด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ และคุ้มครองสวัสดิภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ (มาตรา 32) กฎหมายฉบับนี้กำหนดลักษณะเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ 8 ประเภท ได้แก่ 1) เด็กเร่ร่อนหรือเด็กกำพร้า 2) เด็กถูกทอดทิ้งหรือเด็กพลัดหลง 3) เด็กที่ผู้ปกครองไม่สามารถอุปการะเลี้ยงดูได้ด้วยเหตุจากตัวผู้ปกครอง เช่น ถูกจำคุก พิกار เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือครอบครัวแตกแยก 4) เด็กที่ผู้ปกครองมีพฤติกรรมหรือประกอบอาชีพไม่เหมาะสม 5) เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูโดยมิชอบ ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ถูกทารุณกรรม 6) เด็กพิกار 7) เด็กที่อยู่ในสภาพยากลำบาก 8) เด็กที่อยู่ในสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ เด็กซึ่งกระทำผิดหรือต้องหาว่ากระทำผิด หรือเด็กซึ่งได้รับความเสียหายจากกระทำผิดทางอาญาซึ่งศาล พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนเห็นว่าตามพฤติการณ์หรือสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 37)

2. เด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ (มาตรา 40) กฎหมายฉบับนี้กำหนดลักษณะเด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพเป็น 3 ประเภท ดังนี้คือ 1) เด็กที่ถูกกระทำทารุณกรรม 2) เด็กที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด 3) เด็กที่อยู่ในสภาพจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งได้แก่ (1) เด็กกระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดแต่อายุยังไม่ถึงเกณฑ์ต้องรับโทษทางอาญา (2) เด็กที่ศาลหรือผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่งมารับการคุ้มครองสวัสดิภาพและไม่มีผู้ปกครองหรือผู้ให้การอุปการะเลี้ยงดู หรือมีแต่ไม่อยู่ในสภาพที่จะให้การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็กได้ (3) เด็กที่ประกอบอาชีพที่น่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายและจิตใจ หรือประกอบอาชีพในบริเวณที่เสี่ยงอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ (4) เด็กที่อาศัยอยู่กับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่น่าสงสัยว่าประกอบอาชีพไม่สุจริตหรือหลอกลวงประชาชน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 40)

การคุ้มครองเด็กทั้ง 2 ประเภทดังกล่าว กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดความหมาย หลักการ และวิธีการสงเคราะห์เด็ก และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ และคุ้มครองสวัสดิภาพ ดังนี้คือ

1. การสืบเสาะและพินิจ (มาตรา 4) หมายความว่า การค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล และนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและครอบครัวของบุคคลนั้น และกฎหมายคุ้มครองเด็กได้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการสืบเสาะและพินิจทั้งเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพ ดังนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่การสืบค้นข้อเท็จจริง การวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เด็กตกอยู่ในสภาวะผิดปกติ การวินิจฉัยกำหนดวิธีการสงเคราะห์ หรือคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละราย และต้องมีการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ (มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก, 2547, น. 8)

2. การปฏิบัติต่อเด็ก

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กกำหนดการปฏิบัติต่อเด็กไว้ในมาตรา 22 - มาตรา 31 โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงหลักประโยชน์สูงสุด และไม่เลือกปฏิบัติต่อเด็ก และพนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่รับแจ้งเหตุ และดำเนินการคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมทั้งเชื่อมโยงการทำงานระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้คือ

2.1 หลักประโยชน์สูงสุดและการไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 22) พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงหลักการดังกล่าวเมื่อมีการปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดๆ โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดว่า “การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใด ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อเด็กโดยไม่เป็นธรรม” ทั้งนี้ หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กและการไม่เลือกปฏิบัติต่อเด็กตามกฎหมายฉบับนี้ ได้นำจากอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กมากำหนดไว้เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมคำนึงถึงหลักการดังกล่าว

2.2 พนักงานเจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่ให้การคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก หากพบว่าผู้ปกครองไม่สามารถให้การอุปการะเลี้ยงดู และพัฒนาเด็ก หรือกระทำการซึ่งทำให้เด็กเกิดอันตรายต่อสวัสดิภาพเด็ก หรือขัดขวางต่อความเจริญเติบโต หรือพัฒนาการของเด็ก หรือให้การเลี้ยงดูโดยมิชอบ หรือป้องกันมิให้เด็กได้รับอันตราย หรือถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (มาตรา 28)

2.3 พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่รับแจ้งจากผู้ที่ยกมาหรือรับตัวเด็กไว้รักษาพยาบาล หรือดูแลเด็ก โดยผู้ที่ยกมาเด็กตกอยู่ในสภาพจำต้องได้รับการสงเคราะห์ หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ

ตามหมวด 3 และหมวด 4 จะต้องให้การช่วยเหลือเบื้องต้น และแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา 24 โดยมีชักช้า (มาตรา 29 วรรคหนึ่ง)

นอกจากนั้น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ หรือเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่รับตัวเด็กไว้รักษาพยาบาล ครู อาจารย์ หรือนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ดูแลเด็กที่เป็นศิษย์ หรือลูกจ้างจะต้องรายงานให้พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กมาตรา 24 หรือพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจทราบ โดยมีชักช้า หากเป็นที่ปรากฏชัด หรือน่าสงสัยว่าเด็กถูกทารุณกรรม หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการเลี้ยงดูโดยมิชอบ (มาตรา 29 วรรคสอง)

2.4 พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ และการแพทย์ โดยกรณีนี้ที่เด็กอยู่ในความดูแลของพนักงานเจ้าหน้าที่ เด็กจะต้องได้รับการอุปการะเลี้ยงดู และการศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ก่อนที่จะจัดให้เด็กเข้าอยู่ในความดูแลของสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานแรกรับ สถานสงเคราะห์ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพ และสถานพัฒนาและฟื้นฟู พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ และการแพทย์ก่อนเท่าที่สามารถกระทำได้ (มาตรา 30 วรรคสอง)

ดังนั้น หลักการปฏิบัติต่อเด็ก หมายความว่าด้วยการคุ้มครองเด็กได้ให้ความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ครู ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อคุ้มครองเด็กให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อเด็ก ดังที่ อติศักดิ์ ผลิตผลการพิมพ์ (2547, น. 25) กล่าวว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้กำหนดบทบาทของแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจากการทำงานแบบเดิมโดยสิ้นเชิง และหากดำเนินการได้จริงจะก่อประโยชน์อย่างมหันต์ต่อเด็กทุกคนในสังคม ซึ่งการดำเนินการได้จริงนั้น บุคลากรสาธารณสุขจะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานวิชาชีพอื่นๆ ได้แก่ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่กระทรวงยุติธรรม ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และครอบครัว เป็นต้น

3. การสงเคราะห์เด็ก

วิธีการสงเคราะห์เด็ก ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 33 วรรคสอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้กำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติไว้ในระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยวิธีการให้การสงเคราะห์เด็ก พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2547 ซึ่งมีสาระที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนี้คือ (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 191-194)

3.1 การสงเคราะห์เด็กตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ “สืบเสาะพินิจ” ซึ่งต้องดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาความเดือดร้อนของเด็กและครอบครัว และเมื่อมีการค้นหา และรวบรวมข้อเท็จจริงแล้วให้นำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและครอบครัวของบุคคลนั้น

3.2 วิธีการสงเคราะห์เด็ก ตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง โดยการจัดหาครอบครัวอุปถัมภ์ หรือส่งเด็กเข้าไว้ในความอุปการะของสถานดูแลเด็ก ได้แก่ สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานแรกรับ สถานสงเคราะห์ หรือส่งเด็กเข้ารับการศึกษ หรือฝึกอาชีพในสถานพัฒนาและฟื้นฟู เป็นต้น ตามมาตรา 33 (4) (5) (6) หรือ (7) ต้องมีหนังสือแสดงความยินยอมจากผู้ปกครอง หรือการให้ความยินยอมด้วยวาจา กรณีที่ผู้ปกครองไม่ให้ความยินยอมหรืออาจไม่ให้ความยินยอมได้ ให้ทำบันทึกถึงสาเหตุของการไม่ให้ความยินยอม หรือสาเหตุที่ไม่อาจให้ความยินยอม พร้อมด้วยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และการแพทย์ ตามมาตรา 33 วรรคสอง

3.3 การวินิจฉัย และค้นหาสาเหตุที่ทำให้เด็กตกอยู่ในสภาวะจำต้องได้รับการสงเคราะห์ ซึ่งได้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่รวบรวมบันทึกข้อเท็จจริงและความเห็นของนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา แพทย์ นักกฎหมาย หรือนักวิชาการอื่นทางด้านเด็ก แล้วนำมาประมวล วินิจฉัยถึงมูลเหตุดังกล่าวข้างต้นประกอบไว้ในรายงานที่จะส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับวิธีการสงเคราะห์ กล่าวได้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก และระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ ได้มุ่งเน้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกับสหวิชาชีพ โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการสืบเสาะและพินิจเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ หรือกรณีที่ส่งเด็กเข้ารับการอุปการะในครอบครัวอุปถัมภ์ หรือส่งเด็กเข้ารับการอุปการะในสถานดูแลเด็ก เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานแรกรับ หรือสถานสงเคราะห์ และผู้ปกครองไม่ให้ความยินยอมหรืออาจไม่ให้ความยินยอมได้ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และการแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือบูรณาการการปฏิบัติร่วมกัน ตั้งแต่การสืบค้นข้อเท็จจริง การวิเคราะห์สาเหตุ และการวินิจฉัย กำหนดวิธีการสงเคราะห์

4. การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก

วิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 42 ว่าการดำเนินการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก กรณีที่น่าเชื่อว่าจะมีการทารุณกรรมต่อเด็ก โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการตรวจรักษาทางร่างกายและจิตใจทันที และสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับเด็กและครอบครัว เพื่อหาวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสมแก่เด็ก ซึ่งการสืบเสาะและพินิจตามกฎหมายฉบับนี้ (มาตรา 4) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล และนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์จิตวิทยา กฎหมาย และหลักการวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับเด็ก และครอบครัวของเด็ก

ในกรณีที่น่าเชื่อว่าจะมีการทารุณกรรมต่อเด็ก กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดวิธีการแทรกแซงครอบครัวของเด็ก โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ในการแยกตัวเด็กออกจากครอบครัวของเด็ก และอาจส่งเด็กเข้ารับสถานแรกรับก่อนก็ได้ หรือถ้าจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ก็ให้พิจารณาให้การสงเคราะห์ตามมาตรา 33 และถ้าจำเป็นต้องให้การฟื้นฟูสภาพจิตใจก็ให้รับส่งไปยังสถานพัฒนาและฟื้นฟู ตามมาตรา 41 วรรคสอง และมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ การส่งเด็กไปยังสถานแรกรับ สถานสงเคราะห์ หรือสถานพัฒนาและฟื้นฟู พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการสืบเสาะและพินิจ เกี่ยวกับเด็กและครอบครัว ภายในระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน เพื่อหาวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับเด็ก และหากระยะเวลาดังกล่าวไม่เพียงพอในการสืบเสาะและพินิจ โดยมีเหตุจำเป็นและสมควรเพื่อประโยชน์ของเด็ก พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องยื่นคำร้องต่อศาล เพื่อให้มีคำสั่งขยายระยะเวลาออกไป แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 30 วัน ตามมาตรา 42 วรรคสอง

นอกจากนั้น วิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกทารุณกรรมหรือได้รับการเลี้ยงดูโดยมิชอบซึ่งได้มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพที่ถูกทารุณกรรมหรือถูกเลี้ยงดูโดยมิชอบ พ.ศ.2548 โดยอาศัยอำนาจในมาตรา 14 (4) และมาตรา 47 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ซึ่งสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ มีดังนี้คือ หากพนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา 24 เห็นว่าผู้ปกครองสามารถดูแลไม่ให้เด็กถูกทารุณกรรม หรือจะไม่เลี้ยงดูโดยมิชอบอีก ให้มอบเด็กแก่ผู้ปกครองหรือบุคคลที่ยินยอมรับเด็กไปปกครองดูแล ยกเว้นกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา 24 และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่าการมอบเด็กแก่ผู้ปกครองจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็ก หรือเด็กไม่อาจ

กลับไปอยู่กับผู้ปกครองได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 169 -170)

ดังนั้น วิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการสืบเสาะและพินิจ โดยการปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แพทย์ นักกฎหมาย ครู นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เนื่องจากปัญหาของเด็กที่ถูกทารุณกรรมเป็นปัญหาสังคมที่มีความรุนแรง มีความละเอียดอ่อนอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และการเติบโตอย่างมีคุณภาพของเด็ก วิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ประสบปัญหาจากการถูกละเมิดสิทธิดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีวิชาชีพต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อให้การประเมินปัญหาเป็นลักษณะองค์รวม (Holistic Evaluation) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทักษะ ความรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละวิชาชีพ แพทย์ต้องสนับสนุนนักกฎหมาย ขณะที่นักกฎหมายจำเป็นต้องเข้าใจจิตวิทยา พฤติกรรม อารมณ์ ปฏิกริยาที่เด็กแสดงออก เพื่อช่วยพิจารณาในการช่วยเหลือเด็ก ขณะที่นักสังคมสงเคราะห์จะต้องค้นหาข้อเท็จจริง ครอบคลุม สภาพแวดล้อมของเด็ก เพื่อประเมินว่าจะมีความเสี่ยงมากน้อยแค่ไหน ซึ่งการทำงานดังกล่าวจะใช้รูปแบบทีมสหวิชาชีพ (Multidisciplinary Team) (ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ, 2547, น. 395)

1.3 การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กกรณีดำเนินคดีกับผู้กระทำต่อเด็ก

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพทางด้านกฎหมาย เช่น ตำรวจ นิติกร พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กกรณีดำเนินคดีกับผู้กระทำต่อเด็ก ดังนี้คือ

1. ในกรณีมีการฟ้องคดีอาญาแก่ผู้ปกครอง หรือญาติที่กระทำทารุณกรรมต่อเด็กหากมีเหตุอันควรเชื่อว่าจะกระทำทารุณกรรมแก่เด็กอีก ให้ศาลกำหนดมาตรการคุ้มครองประพฤตินั้น หรือกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัยแก่เด็ก ได้แก่ การห้ามเข้าเขตกำหนด หรือห้ามเข้าใกล้ตัวเด็กในระยะที่ศาลกำหนด เพื่อป้องกันมิให้กระทำทารุณกรรมเด็กอีก ตามมาตรา 43 (1)

2. ในกรณียังไม่มี การฟ้องคดีอาญา หรือไม่ฟ้องคดีอาญา แต่ผู้กระทำผิดต่อเด็กมีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าจะมีการกระทำทารุณกรรมแก่เด็กอีก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจยื่นคำขอให้ศาลมีคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เพื่อมิให้มีการกระทำการอันใดอันอาจนำไปสู่การกระทำทารุณกรรมแก่เด็ก โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองประพฤตินั้น และเรียกประกันด้วยก็ได้ ตามมาตรา 43 (2)

3. ในกรณีไม่ว่าจะมีการฟ้องคดีอาญาหรือไม่ก็ตาม หากศาลเห็นว่ามีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อคุ้มครองเด็กมิให้ถูกกระทำทารุณกรรมอีก ให้ศาลมีอำนาจออกคำสั่งให้ตำรวจจับกุมผู้ที่เชื่อว่าจะกระทำทารุณกรรมแก่เด็กมากักขังไว้มีกำหนดครั้งละไม่เกินสามสิบวัน ตามมาตรา 43 (3)

1.4 การปฏิบัติงานสหวิชาชีพกรณีเด็กเข้ารับการอุปการะในสถานแรกรับหรือบ้านพักเด็กและครอบครัว

สถานแรกรับ หรือบ้านพักเด็กและครอบครัวเป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กกำหนดให้ผู้ปกครองสถานแรกรับมีหน้าที่คุ้มครองเด็ก (มาตรา 56) ดังนี้คือ

1. ผู้ปกครองสถานแรกรับ หรือบ้านพักเด็กและครอบครัวมีหน้าที่รับเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพเพื่อดำเนินการสืบเสาะและพินิจเด็กและครอบครัว วินิจฉัยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพแก่เด็กแต่ละคน ถ้าจำเป็นอาจรับเด็กไว้ปกครองดูแลชั่วคราวได้ไม่เกิน 3 เดือน

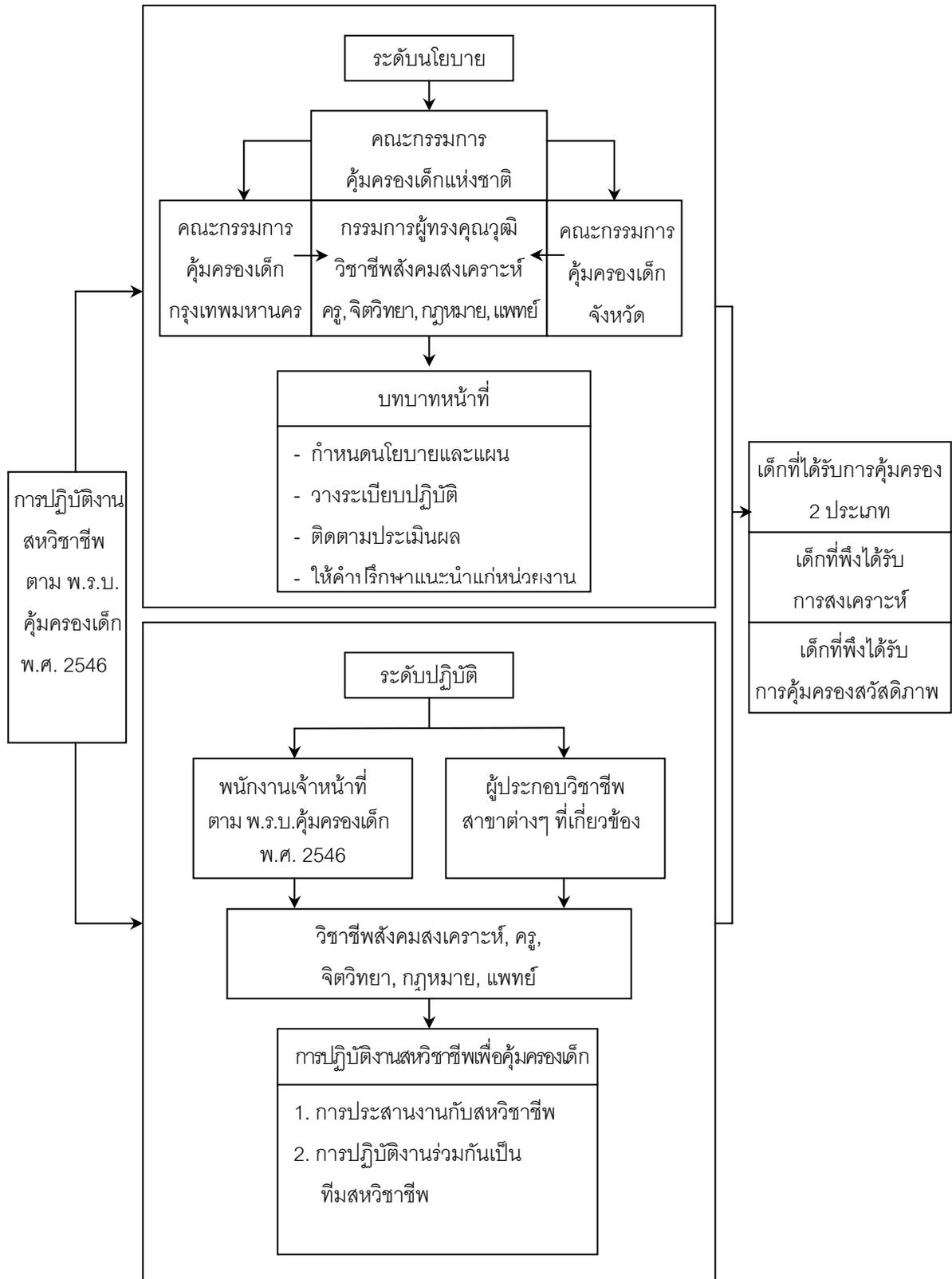
2. ดำเนินการสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับอายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญหาการศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และฐานะของเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมทั้งผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กอาศัยอยู่ด้วย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่พ่วงเกี่ยวกับเด็ก และมูลเหตุที่ทำให้เด็กตกอยู่ในสภาวะจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ เพื่อรายงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กกำหนดให้ผู้ปกครองสถานแรกรับ หรือบ้านพักเด็กและครอบครัว มีบทบาทหน้าที่ในการค้นหา และรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมถึงครอบครัวของเด็ก แล้วนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและครอบครัวนั้น เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ในสถานแรกรับ หรือบ้านพักเด็กและครอบครัว ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในด้านการประสานงาน และปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างรอบด้านจากผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน

โดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เป็นการปฏิบัติร่วมกันของวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ครู นักจิตวิทยา นักกฎหมาย แพทย์ เพื่อคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพ ตั้งแต่เด็กเกิดจนถึงอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงบุคคลที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส กฎหมายฉบับนี้ได้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โดยระดับนโยบายกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในงานที่ทำในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู นักจิตวิทยา นักกฎหมาย แพทย์ เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด 75 จังหวัด สำหรับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในระดับปฏิบัติ พนักงานเจ้าหน้าที่มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองเด็กและปฏิบัติงานร่วมกับวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อให้การคุ้มครองเด็ก มิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กเพียงลำพัง แต่เป็นการบูรณาการบทบาททางวิชาชีพสู่ความเป็นสหวิชาชีพ โดยวิชาชีพแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้องทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานจะต้องมีการบูรณาการการทำงานทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปเชื่อมโยงการปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ดังแผนผังแสดงการปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

แผนผังที่ 2.1

การปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546



2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ

การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็กเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ ในลักษณะการประสานงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพ ซึ่งมีการกล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ได้แก่ แนวคิดการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ แนวคิดการประสานงาน และแนวคิดการทำงานเป็นทีม ดังนี้คือ

2.1 แนวคิดการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายของสหวิชาชีพ และการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ

สรรพสิทธิ์ คุมประพันธ์ และ พงศ์ศรี ชันธิกุล (2546, น. 109) ให้คำนิยามของทีมสหวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่การแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างมีระบบ และเป็นกระบวนการโดยอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดียวกันในการปฏิบัติงาน โดยจะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่องในการประเมินสภาพการณ์ของปัญหา และมีความรับผิดชอบร่วมกันตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

สารานุกรมทางสังคมสงเคราะห์ (วิภาวี ศรีประไพ, 2547, น. 23) ให้ความหมายว่า ระบบการทำงานสหวิชาชีพ (Interdisciplinary) คือสภาพการทำงานร่วมกันของสองศาสตร์ หรือสองวิชาชีพพร้อมกันซึ่งถือเป็นแนวทางการทำงานที่เชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าทำงานในศาสตร์หรือวิชาชีพเดียว ระบบการทำงานสหวิชาชีพของงานสังคมสงเคราะห์จะประกอบด้วยนักสังคมสงเคราะห์ และวิชาชีพอื่นๆ อาจจะมีนักกฎหมาย นักจิตวิทยา นักศึกษา ตำรวจ แพทย์ พยาบาล การทำงานระบบสหวิชาชีพจะต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันกับแหล่งวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านจุดหมายบริการ และกลวิธีการทำงาน ระบบการทำงานสหวิชาชีพจะต้องมีการปรับความคิดร่วมมือกันในส่วนของการประสานความร่วมมือ

อลิสรา กรุงจิตร (2547, น. 41) กล่าวถึง สหวิชาชีพ เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยบุคคลหลายสาขาวิชาชีพมาปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยแต่ละวิชาชีพจะใช้ความรู้ เทคนิค ทักษะ และความชำนาญของตนมาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ลักษณะของการปฏิบัติงานดังกล่าวจะมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องโดยมี

ความรับผิดชอบร่วมกันในคณะ เพื่อมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว ยังต้องมีความเข้าใจในวิชาชีพอื่น เพื่อประยุกต์วิธีการมาใช้ร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

วิภาวี ศรีประไพ (2547, น. 24) กล่าวถึง การปฏิบัติงานสหวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ปัญหาเด็กถูกทารุณกรรม และเด็กถูกปล่อยปละละเลย มีใช่ปัญหาที่นักสังคมสงเคราะห์จะแก้ไขได้โดยลำพัง หากแต่เป็นปัญหาทางสังคม ปัญหาทางกฎหมาย ปัญหาทางจิตวิทยา และปัญหาทางการแพทย์

ลภัสรดา พึ่งเนตร (2548, น. 13) กล่าวถึง การปฏิบัติงานสหวิชาชีพ คือ ภาพการทำงานร่วมกันของสองวิชาชีพพร้อมกันขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการทำงานที่เชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาคือดีกว่าทำงานในวิชาชีพเดียว ระบบการทำงานสหวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์จะประกอบด้วย นักสังคมสงเคราะห์และวิชาชีพสาขาอื่นๆ เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษา แพทย์ พยาบาล ตำรวจ นักกฎหมาย ซึ่งทีมงานที่เกี่ยวข้องของจำเป็นจะต้องประสานงานร่วมกัน ประเมินปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน รวมทั้งการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน (Case Conference) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพให้ชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน และมีการปรับความเข้าใจให้ตรงกันต่อการทำงานภายใต้การใช้หลักการวิชาการ ขั้นตอนการทำงาน วิธีการทำงานของแต่ละวิชาชีพที่ต่างกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานร่วมกัน ลักษณะเด่นของการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ คือ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงานระหว่างวิชาชีพแต่ละสาขา เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาการทำงานของตนเอง เป็นการทำงานในลักษณะเป็นทีม มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน (Case Conference) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นผู้ประสานงานที่ดี

โดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานสหวิชาชีพ คือการปฏิบัติงานร่วมกันตั้งแต่ 2 วิชาชีพขึ้นไปได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติงานทั้งในด้านการประสานงาน และปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อประเมินปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุ และปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเป็นการบูรณาการบทบาททางวิชาชีพ โดยที่แต่ละวิชาชีพต่างคนต่างทำไปสู่ความเป็นสหวิชาชีพซึ่งทำให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างรอบด้านจากผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ซึ่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่แตกต่างกันได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ

2.1.2 ความจำเป็นในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ

คาร์ล คิลเลน (Killen อ้างถึงใน ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ, 2547, น. 399-400) กล่าวถึงความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนี้คือ

1. สามารถจัดการกับกรณีที่มีความซับซ้อนของปัญหามากๆ ได้
2. ให้มุมมองในการมองปัญหา และทางออกที่กว้าง และหลากหลายกว่า
3. ได้ข้อมูล และแง่มุมในการรู้จักครอบครัวที่มากกว่า
4. หน่วยงานที่แตกต่างกันจะเห็นความสำคัญของประเด็นปัญหาที่แตกต่างกัน จึงเป็นการดีที่ได้พบทวน และรับฟังความแตกต่าง
5. ผู้ทำงานแต่ละคนสามารถให้การช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน
6. สำหรับครอบครัวที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งกำลังเจ้าหน้าที่และเวลาเพื่อติดตามและกระตุ้นนั้น เจ้าหน้าที่ในทีมสหวิชาชีพจะช่วยเหลือกันได้ แทนที่จะเป็นภาระกับผู้ใดผู้หนึ่งเพียงลำพัง
7. เป็นที่รวมของผู้ชำนาญ ซึ่งมีความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติ และมีอำนาจจัดการเต็มที่ในสาขาของตน ทำให้จัดการกับปัญหาได้อย่างคล่องตัวและรอบด้าน

2.1.3 การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็ก

ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ (2547, น. 397-398) กล่าวถึงการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเป็นการประสานงานภายใน และภายนอกองค์กร การร่วมปรึกษาหารือ และการร่วมปฏิบัติงาน เพื่อคุ้มครองเด็ก ดังรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. การประสานงานภายในและภายนอกองค์กร

1.1 การประสานงานภายในองค์กร ในแต่ละองค์กรจะมีวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหลายวิชาชีพ เช่น ฝ่ายแพทย์ ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น เมื่อเด็กมารับการตรวจรักษา ต้องมีทีมงานดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้อง และร่วมกันประเมิน ซึ่งเป็นการประสานงานภายในองค์กร และทุกวิชาชีพต้องมีข้อมูลของตนเอง

1.2 การประสานงานภายนอกองค์กร หมายถึง การประสานงานระหว่างองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป การทำงานกับเด็กที่ถูกละเมิดสิทธินั้นจะมองเฉพาะการแพทย์อย่างเดียวไม่ได้ เมื่อตรวจพบว่าเด็กอยู่ในภาวะที่มีความเสี่ยง จะต้องมืองค์กรทางกฎหมายมาช่วย หรือหากนักสังคมสงเคราะห์ที่มีหน้าที่คุ้มครองเด็ก ต้องการทราบว่าเด็กที่อยู่ในความรับผิดชอบ ถูกละเมิดหรือเปล่า ผลกระทบทางสภาพจิตใจเป็นอย่างไร ฯลฯ ก็ต้องประสานกับฝ่ายการแพทย์เช่นกัน

2. การร่วมปรึกษาหารือ

องค์กรต่างๆ ที่ร่วมรับผิดชอบต้องค้นหาข้อมูล เก็บรวบรวมและนำข้อมูลต่างๆ มาประชุมร่วมปรึกษาหารือกันจากแง่มุมของแต่ละวิชาชีพ เพื่อเพิ่มมุมมองของทีมสหวิชาชีพ ทำให้การกำหนดวิธีการช่วยเหลือมีความชัดเจน รอบด้าน และลุ่มลึก เกิดความแม่นยำ ในกระบวนการประเมิน วางแผน ดำเนินการคุ้มครองป้องกัน และลดความเสี่ยงกับเด็กให้มากที่สุด

3. การร่วมปฏิบัติงานเพื่อเกิดการคุ้มครองเด็ก

เพื่อดำเนินการตามข้อ 1 และ 2 การปฏิบัติงานจึงต้องเป็นการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมทีมสหวิชาชีพในขั้นตอนการประเมิน การวางแผนช่วยเหลือ และการดำเนินการช่วยเหลือ โดยทุกวิชาชีพจะต้องร่วมประชุมพร้อมกัน เพื่อรับทราบข้อมูล และจะได้ปฏิบัติต่อเด็กและครอบครัวไปในแนวเดียวกัน สิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การมุ่งเน้นให้เด็กได้รับการคุ้มครอง ปลอดภัย และสามารถพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ได้ต่อไป

เคน (kane) แบ่งประเภทของการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนี้คือ (สุนีย์ همهประสิทธิ์ อ่างถึงใน จิราภา ชมชื่นจิตต์, 2542, น. 41)

1. แบบการประสานงาน (Coordinative team) หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจากสาขาวิชาชีพต่างๆ ยังคงรักษาบทบาทของตนเอง การเลือกผู้นำ หรือกระบวนการทำงาน การตัดสินใจใดๆ อาจไม่สอดคล้องหรือเป็นเอกฉันท์ สมาชิกมีความเกี่ยวข้องกันน้อย มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นทางการ หรือเป็นรูปแบบ และมุ่งเน้นการประเมินผลการให้บริการ หรือการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เป็นไปในลักษณะประสานงานกันเป็นส่วนใหญ่

2. แบบบูรณาการ (Integrative team) หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจากสาขาวิชาชีพต่างๆ มีบทบาทไม่แจ่มชัดโดยเจตนา การตัดสินใจใดๆ ถือมติเอกฉันท์ สมาชิกในทีมงานต่างพึ่งพาอาศัยกันและกัน และมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพมักจะมีลักษณะหรือองค์ประกอบทั้งแบบการประสานงานและบูรณาการ เพียงแต่หากมีลักษณะใกล้เคียงแบบใดก็มักจะเรียกแบบนั้น

นอกจากนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกระทำรุนแรงได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ (กระทรวงสาธารณสุข และ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, น. 13 - 14)

1. Interdisciplinary คือ การประสานความร่วมมือจากหลายสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งต่อข้อมูล และการประสานทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นทางการ เพื่อใช้ในการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการประชุมกัน

2. Multidisciplinary คือ การทำงานแบบบูรณาการ หรือการประชุมทีมสหวิชาชีพ เป็นการทำงานที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดในกรณีนั้นๆ มาประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อระดมความคิดเห็น และกำหนดแนวทางการช่วยเหลือร่วมกัน ซึ่งอาศัยพื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยมีกระบวนการทำงาน ดังนี้ คือ การค้นหาความจริง หรือการสืบสวนสอบสวน การคุ้มครองและป้องกันเฉพาะหน้าการบาดเจ็บของเด็ก การค้นหาผู้สังคมน และ การป้องกันด้วยการลดปัจจัยเสี่ยงภายในครอบครัว

2.1.4 กระบวนการทำงานแบบสหวิชาชีพ

สรรพสิทธิ์ คุมพ์ประพันธ์ (ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ, 2547, น. 396 - 397) กล่าวถึงกระบวนการทำงานแบบสหวิชาชีพ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 19 และ 39 ดังนี้ คือ

1. การค้นหาความจริง หรือการสืบสวน สอบสวน

เมื่อมีผู้พบความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็กและสงสัยจะถูกละเมิดสิทธิไม่ว่าทางใดก็ตามต้องค้นหาสาเหตุว่าเด็กถูกกระทำมาอย่างไร ใครเป็นผู้กระทำ ระยะเวลาที่ถูกกระทำนานแค่ไหน ปฏิบัติการและการตอบสนองของคนในครอบครัว ตลอดจนสัมพันธ์ภาพระหว่างเด็กกับคนในครอบครัว และคนที่แวดล้อมเด็กเป็นอย่างไร วิชาชีพที่เกี่ยวข้องก็คือการแพทย์ฝ่ายกาย จะตรวจค้นหาอาการทางกายของเด็กทุกอย่างโดยละเอียด รวมถึงโรคที่เกี่ยวกับเพศสัมพันธ์และการตั้งครรภ์ การแพทย์ฝ่ายจิตต้องวิเคราะห์ รายละเอียดของการถูกรักษา ผลที่เกิดขึ้นกับเด็ก และพฤติกรรมอารมณ์ที่เด็กแสดงออก ตลอดจนความเสี่ยงที่เด็กจะถูกกระทำซ้ำ พ่อแม่หรือผู้ปกครองจะสามารถคุ้มครองเด็กได้หรือไม่ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จะค้นหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในบ้าน ชุมชน โรงเรียน และที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการที่เด็กถูกละเมิด

2. การคุ้มครองและป้องกันเฉพาะหน้า

เมื่อกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงได้บ่งชี้ว่า เด็กถูกรักษาแต่อาจจะยังหาสาเหตุไม่พบ หรือพบแล้วแต่เด็กอยู่ในภาวะเสี่ยงที่จะถูกกระทำซ้ำ ทีมสหวิชาชีพจะต้องประชุมปรึกษากัน โดยใช้ข้อมูลที่แต่ละวิชาชีพได้รับมาประกอบการพิจารณาช่วยเหลือ โดยยึดหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ทางกรมแพทย์อาจจะเป็นวิชาชีพแรกที่ให้การคุ้มครอง และ

ป้องกันเด็กเฉพาะหน้า โดยรับเด็กไว้ในโรงพยาบาล ในระยะต่อมาหน่วยงานทางสังคมสงเคราะห์ อาจจำเป็นต้องเข้าแทรกแซงครอบครัวในการดูแลเด็กชั่วคราว ซึ่งในช่วงนี้จำเป็นต้องมีฝ่ายกฎหมาย เช่น ตำรวจ หรืออัยการ มาดำเนินการร่วมทำงานในส่วนต่างๆ ก็จำเป็นต้องทำอย่าง รับผิดชอบและรอบด้าน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาช่วยเหลือในระยะยาว

3. การบำบัดฟื้นฟูเด็ก

เด็กที่ถูกละเมิดต้องการการบำบัดฟื้นฟูทั้งระบบ โดยเริ่มจากตัวเด็ก ครอบครัว ชุมชน ซึ่งจะต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างแพทย์ และชุมชน การแพทย์ฝ่ายจิตจะ วิเคราะห์ หาสาเหตุ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก และบำบัดแก้ไข พฤติกรรม อารมณ์ของเด็ก เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเด็กให้เกิดขึ้น ขณะเดียวกันชุมชนที่อยู่รอบตัวเด็กก็มีส่วนให้ ความช่วยเหลือ ด้วยการให้กำลังใจ ยอมรับ และไม่พูดหรือถามเรื่องที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ซึ่งจะทำให้เด็ก กระทบกระเทือนใจ สิ่งที่สำคัญก็คือ ทุกๆ ฝ่ายจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล และบันทึกการ เปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาวิเคราะห์และแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เด็กบางรายถึงแม้จะบำบัดไปแล้ว ต้องใช้ เวลา 3 – 5 ปี กว่าที่จะเปิดเผยความรู้สึกของตนเองได้

4. การคืนเด็กสู่สังคม

ก่อนที่จะถึงกระบวนการนี้ ทุกวิชาชีพต้องทำงานอย่างหนักในการค้นหา ข้อมูลพิจารณาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก การหาเครือข่ายเพื่อรองรับหรือเข้ามาช่วยแทรกแซง ทั้งชั่วคราว และถาวรทุกอย่างต้องเป็นการตัดสินใจร่วมกันของทีมสหวิชาชีพโดยอาศัยข้อมูลจาก แต่ละวิชาชีพ ถ้าเด็กสามารถกลับบ้านได้ก็ต้องวางแผนการติดตามผลการรักษาต่อเนื่องด้วย แต่ถ้าจำเป็นต้องเข้าไปแทรกแซงครอบครัวโดยการย้ายเด็กออกจากครอบครัว การติดตามผลก็ จะต้องมีการแพทย์และทางสังคมสงเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กจะปลอดภัย

5. การป้องกันด้วยการลดปัจจัยเสี่ยงในครอบครัว

เด็กถูกละเมิดสิทธิ ส่วนมากเกิดจากภาวะเสี่ยงทั้งจากตัวเด็กเอง เช่น เด็ก ที่ชน ดื้อ เด็กที่มีปัญหาการเรียน เลี้ยงยาก ร้องกวน และจากพ่อแม่ เช่น พ่อแม่มีความเครียด อายุน้อยยังไม่พร้อมจะมีบุตร ตกงาน มีปัญหาการเงิน ขาดความช่วยเหลือ เมื่อฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ โรงเรียน หรือชุมชนพบครอบครัวและเด็กที่มีแนวโน้มจะถูกละเมิดสิทธิก็จะ สามารถรายงานถึงหน่วยงานทางสังคมสงเคราะห์ เช่น กองคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน หรือมูลนิธิที่ให้ทางการช่วยเหลือเด็ก เพื่อเป็นการป้องกันก่อนที่เด็กจะถูกละเมิด แต่ถ้าเด็กถูก ละเมิดแล้ว และพบว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เราต้องป้องกันแก้ไขก่อนที่จะคืนเด็กเข้าสู่สังคม

2.1.5 ขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพ

การปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพเป็นวิธีการหนึ่งในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องได้ร่วมประชุมปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางในการคุ้มครองเด็ก ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อให้การคุ้มครองเด็กบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นทีมสหวิชาชีพดังนี้ คือ (ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ, 2547, น. 400-401)

1. ทำความตกลงร่วมกันในประเด็นต่างๆ คือ

1.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รับทราบวัตถุประสงค์ของการประชุมว่าเป็นการทำงานแบบสหวิชาชีพร่วมกับส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ทุกคนต้องมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานและเป้าหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก

1.3 ข้อมูลที่นำมาเปิดเผยในที่ประชุมต้องรักษาไว้เป็นความลับโดยถือว่าเป็นจรรยาบรรณของทุกวิชาชีพ

1.4 เป็นการประชุม เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และประเมินแนวทางการดำเนินการ

2. กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ เพื่อทำงานไม่ก้าวร้าวกันแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเด็ก

3. ทุกคนในทีมจะต้องทราบถึงขั้นตอนต่อไปของกระบวนการและสิ่งๆ ที่ทีมต้องการทั้งในด้านข้อมูล และการแก้ไขปัญหา

4. การประเมินสภาพปัญหาจะต้องมีข้อสรุป และกำหนดกระบวนการช่วยเหลือ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทุกคนในทีมจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนไปในทิศทางเดียวกัน

5. การประเมินสภาพปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งบิดา มารดา ครอบครัว เด็กและสิ่งแวดล้อม มีการติดตามตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหลายหน่วยงานร่วมกัน เพื่อให้มีความรอบด้าน ช่วยให้ผู้สามารถประเมินได้อย่างถูกต้อง

6. ถ้าหากในทีมสหวิชาชีพมีความเห็นที่ขัดแย้งกัน ให้พิจารณาประเด็นนั้นว่า อยู่ในขอบเขตวิชาชีพใดเป็นหลัก

7. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด และมองตามความเป็นจริง อย่าเอาความรู้สึกเข้าไปร่วมกับปัญหา จะทำให้ข้อมูลเกิดอคติ

8. เมื่อได้ข้อมูลจะต้องมีการเอาเข้าที่ประชุมทุกครั้ง เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (Consensus) ไม่ใช่การตัดสินใจคนเดียว

2.1.6 ความขัดแย้งที่พบในการประชุมทีมสหวิชาชีพ

ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ (2547, น. 399) ได้อธิบายถึงการประชุมทีมสหวิชาชีพว่า วิชาชีพที่แตกต่างกันจะมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันในการมองครอบครัว และกระบวนการจัดการครอบครัว ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อขัดแย้ง ดังนั้นการทำความเข้าใจ และตัดสินใจร่วมกัน ประธานของที่ประชุมต้องให้ความสำคัญในการเข้าร่วม และยอมรับในความขัดแย้งนั้นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา การประชุมทีมสหวิชาชีพพบลักษณะข้อขัดแย้ง ดังนี้ คือ

1. ความขัดแย้งที่พบบ่อยอยู่ในช่วงก่อนการเปิดเผยว่าเด็กถูกละเมิดสิทธิจะพบว่ามี ความเครียด และความกดดันว่าจะเปิดเผยอาการของเด็กแก่ไหน อย่างไร หรือจะให้เด็กและครอบครัวดำเนินชีวิตเหมือนเดิม

2. ความขัดแย้งจากความต้องการจะคุ้มครองเด็ก ระหว่างการแยกเด็กออกมาทันที กับให้เด็กกลับไปอยู่ที่บ้าน แล้วไปรับการบำบัด

3. ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากบทบาท และขอบเขตของการทำงานที่แตกต่างกันของวิชาชีพต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือ

4. ความขัดแย้งในกระบวนการในการพิสูจน์การละเมิดสิทธิเด็ก ซึ่งกระบวนการของแต่ละวิชาชีพจะต่างกัน ทั้งระยะเวลาและวิธีการ

5. ความขัดแย้งมีส่วนที่จะทำให้เกิดมุมมองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างกว้างขวาง

2.1.7 ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ

ศรีเวียง ไพโรจน์กุล และคณะ (2547, น. 401) กล่าวถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้ทำงานเฉพาะด้านไหนจะมีความโน้มเอียงอย่างมากที่จะมองปัญหาเพียงมุมมองวิชาชีพของตน การช่วยเหลือเด็กที่ถูกละเมิดสิทธิต้องการมุมมองจากหลายวิชาชีพ และหลากหลายองค์กร เพราะมุมมองเพียงด้านเดียวอาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด ดังนั้น แต่ละวิชาชีพต้องยอมรับนับถือวิชาชีพอื่นด้วย

2. ความรู้สึกไม่เชื่อมั่นในวิชาชีพอื่น ซึ่งแต่ละวิชาชีพอาจจะเห็น หรือรับรู้ข้อมูลไม่ตรงกัน ควรจะนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ความเสียหายของเด็ก และวางแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ เป้าหมายของการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองเด็ก และครอบครัวมากกว่า

3. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะแต่ละวิชาชีพมีกรอบอ้างอิงที่แตกต่างกัน บทบาทในการสัมผัสกับปัญหาก็ต่างกัน จึงควรรับฟังจาก

วิชาชีพอื่นๆ และนำมาตัดสินร่วมกันว่าจะจัดการปัญหาอะไรก่อนหลัง ซึ่งขึ้นกับความต้องการและความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก

4. เวลาในการเข้าร่วมประชุมสหวิชาชีพพร้อมกันค่อนข้างจะยากลำบาก เพราะทุกคนมีภาระงานอื่นๆ อยู่มากแล้ว ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการนัดหมายการประชุมให้พร้อมกัน

5. มีนักวิชาชีพไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ประชุม เนื่องจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจในสาเหตุ และปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก ยึดมั่นกับความคิดเห็นของตัวเอง ขาดระบบตรวจสอบในแต่ละวิชาชีพว่าผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการไปแบบไหนอย่างไร ซึ่งผู้ปฏิบัติวิชาชีพไม่ได้นำวิธีการปฏิบัติเสนอในทีมสหวิชาชีพ

2.1.8 การบูรณาการและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็ก

ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็ก และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในองค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ได้กล่าวถึงการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกันของสหวิชาชีพ และปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนี้คือ

สรรพสิทธิ์ คุมประพันธ์ (มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก, 2547, น. 15) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันของวิชาชีพต่างๆ หรือบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสามารถทำได้ทุกขั้นตอน ทั้งการติดตามสถานะ การค้นหาข้อเท็จจริง การประเมินสถานะ การคุ้มครองสวัสดิภาพ การบำบัดฟื้นฟู การคืนสู่สังคม และการป้องกัน สามารถทำงานร่วมกันได้หมด สาเหตุที่ไม่มี การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ เพราะไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูล หรือความคิดเห็นกัน ไม่ได้กำหนดภารกิจร่วมกัน หรือบางครั้งผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เข้าใจการทำงานแบบสหวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่เข้าใจว่าการมาประชุม เพื่อรายงานสถานการณ์เป็นการประชุม ทีมสหวิชาชีพ แต่ที่จริงแล้วการประชุมทีมสหวิชาชีพต้องมีการบูรณาการแผนร่วมกัน มีการกำหนดวาระในการประชุม มีการกำหนดกรอบ หรือขั้นตอนของการให้บริการว่าอยู่ในขั้นตอนใดในการประชุมแต่ละครั้ง ใครมีบทบาทหรือหน้าที่อะไร รวมไปถึงการจัดทำบันทึกการประชุม เพื่อติดตามการทำงานเป็นทีม การประชุมทีมสหวิชาชีพจึงต้องมีการจัดระบบ การวางแผน การกระจาย ความรับผิดชอบ การส่งต่อความรับผิดชอบ และการสร้างพันธมิตร

ณัฐวดี ณ มโนรม (มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก, 2547, น. 18) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้องนั้น เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง จนกระทั่งได้มีพระราชบัญญัติ คุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือเด็กและครอบครัว สำหรับแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้ทำงานทุกด้านต้องมีการประชุม

ร่วมกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน เนื่องจากความคิดเห็น และความเชี่ยวชาญของแต่ละวิชาชีพ จะมีมุมมอง และเหตุผลที่แตกต่างกัน การประชุมเป็นการรับฟัง และร่วมคิดจากข้อมูลที่แต่ละวิชาชีพได้รับมา ให้ได้รับรู้พร้อมกัน ซึ่งมีความสำคัญในการวิเคราะห์ และวางแผนการช่วยเหลือเด็ก และครอบครัวให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมที่สุด เพราะฉะนั้นการประชุมร่วมกับวิชาชีพต่างๆ จึงเป็นการบูรณาการวิชาชีพที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นได้กล่าวถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน สหวิชาชีพ คือ ผู้ทำงานบางคนยังคงทำงานทำงานในรูปแบบเดิม คือการส่งต่อแทนที่จะจัดประชุม ร่วมกันเพื่อติดตามผลเป็นระยะ หรือบางครั้งในชุมชนก็ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การทำงานไม่สามารถติดตามการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ดังนั้น ควรมีการประชุมทีมสหวิชาชีพเพื่อนำเสนอ case ร่วมกันทุก 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อเป็นกรณีศึกษาร่วมกัน และเป็นการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ ตลอดจนสร้างเครือข่ายที่จะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในกรณีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากๆ ก็จะได้มีผู้เชี่ยวชาญในที่ประชุม ร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

ปรีชวัน จันทศิริ (มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก, 2547, น. 29) กล่าวว่า การไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันของสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือเด็กและพัฒนาสถาบันครอบครัว เป็นงานที่ไม่มีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้เดียวเป็นผู้เชี่ยวชาญ และเด็กแต่ละคน ครอบครัวแต่ละครอบครัวก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้น แนวทางการทำงานร่วมกันนั้นจึงต้องมีการร่วมมือ ร่วมสมอง และร่วมมือต่อกัน จึงจะช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน การร่วมมือทั้งความตั้งใจในการทำงาน และความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานว่าเรามีเป้าหมายร่วมกันในการช่วยเหลือพัฒนาเด็กและครอบครัว พิจารณาถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ การร่วมสมองในการพัฒนาส่วนของวิชาชีพตนเอง และพร้อมแลกเปลี่ยนข้อมูล เรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่นผ่านทางระบบการประชุมปรึกษาร่วมกัน เพื่อการทำความเข้าใจกับภาวะของเด็กและครอบครัว และนำไปสู่การวางแผนในการช่วยเหลือ การติดตามประเมินผลจากแต่ละวิชาชีพ และมีการประชุมปรึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

บุญล้อม กานต์ศักดิ์สราญ (มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก, 2547, น. 32) กล่าวถึงการทำงานเพื่อช่วยเหลือที่ถูกละเมิดสิทธิโดยใช้รูปแบบการทำงานของสหวิชาชีพก่อนที่มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก พบว่ามีข้อจำกัดในการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างทีมสหวิชาชีพ คือมีการประชุมน้อยครั้ง และยังขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างมีภาระรับผิดชอบในงานหลักของตนค่อนข้างมาก นอกจากนั้น ยังขาดความเป็น “เจ้าภาพ” หรือ “เจ้าของ” ที่จะทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการประสานงาน เพื่อให้เกิดการประชุมทีมสหวิชาชีพสำหรับกรณีนั้นๆ อย่างเป็นจริงและต่อเนื่อง เมื่อไม่มีการประชุมทีมสหวิชาชีพ เป็นเวทีของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ความคืบหน้าในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือเด็กรายนั้นๆ ของแต่ละวิชาชีพ ยังผลให้ไม่สามารถ เกาะติดสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเด็กและครอบครัว ตลอดจนไม่สามารถ ช่วยเหลือเด็กและครอบครัวได้ทันที่ จึงกล่าวได้ว่าที่ผ่านมากระบวนการช่วยเหลือเด็กยังไม่มี การบูรณาการร่วมกันระหว่างทีมสหวิชาชีพอย่างแท้จริง

2.1.9 ปัญหาอุปสรรคที่พบหลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มีผล บังคับใช้

ปัญหาอุปสรรคที่พบหลังจากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มีผล บังคับใช้เป็นระยะเวลา 4 ปี พบว่าเป็นปัญหาอุปสรรค ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในระดับ นโยบาย และระดับปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย โดยคณะกรรมการ คุ้มครองเด็กจังหวัดและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาคยังมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ และความไม่พร้อมของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด เพราะต่างมีงานประจำอยู่เต็มมือ ทำให้ การประชุม และความร่วมมือประสานจึงยังไม่พร้อมเพรียง และไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 20) การกำหนดแนวทาง แผนงาน และ มาตรการในการดำเนินงานทั้งในด้านภารกิจของคณะกรรมการเอง และด้านการคุ้มครองเด็ก ระดับภูมิภาค ซึ่งยังไม่เป็นไปตามสถานการณ์ปัญหาที่แท้จริง เพราะยังขาดข้อมูลพื้นฐาน และยัง ขาดแผนบูรณาการที่จะขับเคลื่อนการทำงานของภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แม้ว่าหลายจังหวัดจะมีต้นทุนทางสังคมสูง โดยมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีทรัพยากรพอเพียง และบางจังหวัดยังมีได้พยายามดึงศักยภาพ และทรัพยากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้อย่าง เต็มที่ แม้จะมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมอยู่ด้วย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ, 2550, น. 11)

คณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกระดับนโยบายตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้มีการติดตามผลการดำเนินงานคุ้มครองเด็ก โดย การตรวจเยี่ยมและร่วมประชุมกับคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด รวม 41 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2548-2549 พบว่าจังหวัดต่างๆ มีการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กแตกต่างกัน ตามสภาพปัญหาเด็กและเยาวชนในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ ยังพบว่ามีปัจจัยที่ทำให้จังหวัดมี การดำเนินงานคุ้มครองเด็กที่แตกต่างกัน 3 ประการ คือ ประการแรกคือ การให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กของผู้บริหารระดับสูง ประการที่สอง คือ การบูรณาการของหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานด้านเด็กในจังหวัดและการร่วมมือร่วมใจมากน้อยต่างกัน และประการที่สามคือ

ศักยภาพของทีมเลขานุการของจังหวัดแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด ทั้งนี้หลังจากที่คณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติได้มีการติดตามผลการดำเนินงานคุ้มครองเด็กดังกล่าวแล้ว ได้มีการกำหนดแนวการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการคุ้มครองเด็กของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้ทำงานด้านเด็ก คือการผลักดันงบประมาณ และพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานด้านเด็ก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการคุ้มครองเด็ก รวมทั้งการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กและเร่งรัดผลักดันให้เกิดผลบังคับใช้อย่างจริงจังในทุกระดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ, 2551, น. 1, 6)

คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกระดับนโยบายในส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มีภารกิจหน้าที่ในความรับผิดชอบหลายด้านทำให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานแทน โดย มยุรี ยกตรี (มูลนิธิสธารณสุขแห่งชาติ (มสช.), 2550, น. 40-41) กล่าวถึงคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัดมหาสารคามได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจังหวัด 6 ฝ่าย ได้แก่ คณะอนุกรรมการฝ่ายป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็กคณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ คณะอนุกรรมการฝ่ายส่งเสริมความประพฤตินักเรียนนักศึกษา คณะอนุกรรมการฝ่ายบำบัดและฟื้นฟูเด็ก คณะอนุกรรมการฝ่ายจัดระเบียบสังคม และคณะอนุกรรมการฝ่ายคุ้มครองเด็กระดับอำเภอ ซึ่งแบ่งเป็นอีก 13 คณะประจำแต่ละอำเภอของจังหวัดมหาสารคาม โดยคณะอนุกรรมการต่างๆ ดังกล่าวได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน ดังนั้น สถานการณ์การปฏิบัติงานสหวิชาชีพในบางจังหวัดหลังจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กมีผลบังคับใช้แล้วยังประสบปัญหาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในระดับนโยบาย เนื่องจากความไม่พร้อมของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด และได้มีการมอบหมายให้คณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ ทำงานทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ รวมทั้งทำงานทั้งในเชิงป้องกัน และแก้ไขปัญหา

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็กเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ ในลักษณะการประสานงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยการประชุมร่วมกับสหวิชาชีพเพื่อรับฟัง และร่วมกันคิดจากข้อมูลของแต่ละวิชาชีพได้สอบถามเท็จจริงและรวบรวม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ วินิจฉัย และวางแผนการช่วยเหลือและคุ้มครองเด็ก ดังนั้น การบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ เพื่อคุ้มครองเด็กจึงต้องมีการประชุมทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองจากวิชาชีพที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้การประเมิน

ปัญหาและการคุ้มครองเด็กเป็นลักษณะขององค์กร มีความชัดเจน และมองรอบด้าน อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพหลายสาขา ซึ่งมาจากต่างองค์กร และแนวคิดการทำงานที่ต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานอาจพบกับปัญหาอุปสรรค เช่น นักวิชาชีพมีความโน้มเอียงอย่างมากในการมองปัญหาเพียงด้านเดียว ความรู้สึกไม่เชื่อมั่นในวิชาชีพอื่น เวลาในการประชุมทีมสหวิชาชีพไม่พร้อมกัน การไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม ความขัดแย้งในการประชุมทีมสหวิชาชีพ

2.2 แนวคิดการประสานงาน

การประสานงานเป็นวิธีการหนึ่งในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็ก ดังนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 จึงต้องทำงานประสานกันด้วยความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กมีความสะดวกรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองเด็ก และเด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการประสานงานกัน ดังนั้น การปฏิบัติงานสหวิชาชีพจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิดการประสานงาน โดยมีการกล่าวถึงความหมาย องค์ประกอบ หลักการ รูปแบบ ลักษณะ และปัญหาอุปสรรคในการประสานงาน ดังนี้คือ

2.2.1 ความหมายของการประสานงาน

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2539, น. 21) อธิบายว่า การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการซึ่งช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงานและการประสานงานทุกระดับ การร่วมมือประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การประสานงานจะต้องพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในการมาทำงานร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง ข้อตกลงที่สำคัญของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน

สุธี สิทธิสมบุญ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 72) กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน และให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ นันทสังข์ (2547, น. 17) กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการบริหารองค์กรโดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชลีรัตน์ แสงสุวรรณ (2548, น. 17) กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ลดความขัดแย้ง ลดขั้นตอนในการทำงานและความซ้ำซ้อนของงาน อีกทั้งสร้างความเหมาะสมสอดคล้องกัน ทำให้สามารถทำงานลุล่วงประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปนัดดา ปาลวัฒน์ (2550, น. 15) กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง กระบวนการหรือการจัดกลไกต่างๆ ในการบริหารงานขององค์กร โดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างเดียวกัน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือความขัดแย้งเหลือมล้ำกัน รวมทั้งการวัดทัศนคติของคน เครื่องมือ เครื่องใช้ เงิน เวลาให้เหมาะสมกัน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุปแล้ว การประสานงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารองค์กร โดยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไปได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ไม่เกิดความซ้ำซ้อน หรือความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน และให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2.2.2 องค์ประกอบของการประสานงาน

การประสานงานกับวิชาชีพสาขาต่างๆ ทั้งการประสานงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นบทบาทหนึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และ สมทรง อินสว่าง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538, น. 112 -115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงาน คือตัวบุคคล และการจัดองค์การ ดังนี้

1. ตัวบุคคล การประสานงานจะเกิดขึ้นหรือไม่อยู่ที่ตัวบุคคล เพราะบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงาน หากองค์กรใดมีคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน การบริหารงานในองค์กรนั้นจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานใดมีปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ไม่สนใจ ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่

การงาน มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน เกียรติคุณการทำงาน ไม่มีระเบียบวินัย หน่วยงานนั้นก็ยากจะมีความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การจัดองค์การเป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานทั้งหมดออกเป็น ส่วนต่างๆ โดยแต่ละส่วนกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน และกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างหน้าที่การงานที่แบ่งออกไป กำหนดสายการบังคับบัญชาตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุดตามตำแหน่งต่างๆ จนถึงหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีอำนาจครอบคลุมหน่วยงานนั้นทั้งหมด

2.2.3 หลักการประสานงาน

การประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการคุ้มครองเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มีหลักการประสานงานที่สำคัญ 5 ประการดังนี้ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, 2539, น. 124) กล่าวถึง

1. ผู้มีอำนาจสั่งงานชัดเจนไม่ก้าวก่ายกัน ในการดำเนินงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลนั้น ทุกคนต่างมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะเห็นว่าสิ่งที่ตนคิดนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หากทุกคนต่างคนต่างทำงานที่เกิดขึ้นจะไม่ไปในทิศทางเดียวกัน หรือไม่บรรลุผลตามเป้าหมายของการทำงาน ดังนั้น การประสานงานกันจำเป็นต้องมีสายการบังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือสั่งการที่ชัดเจน

2. การติดต่อสื่อสาร การประสานงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่อยู่คนละองค์กร หากไม่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีถึงกันแล้ว จะทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อกันได้ และไม่สามารถทราบได้ว่าแต่ละองค์กรที่รับผิดชอบทำงานไปได้มากน้อยเพียงไร ซึ่งเปรียบเสมือนต่างคนต่างทำ ไม่ประสานงานกัน ดังนั้นการประสานงานที่ดีจำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี

3. การร่วมมือซึ่งกันและกัน เจือปนไขของการประสานงาน เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายแล้ว มิใช่ผู้ร่วมประสานงานจะต้องให้การประสานงานกันเท่านั้น หากแต่เป็นการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้สอดคล้องกันและกัน เพื่อเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้น การทำงานร่วมกันหากบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในองค์กรไม่มีความตั้งใจเต็มที่ที่จะอุทิศเวลา แรงกายของตน ตลอดจนจนขาดการร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีทางที่จะบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้

4. การวางแผนและกำหนดวิธีการทำงาน การที่จะให้เกิดการประสานงานกันระหว่างองค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดและชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงแนวทาง หรือวิธีการทำงาน

เพื่อจะได้ประสานงานได้สอดคล้องกัน และกำหนดแผนงานดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายของแผน ขั้นตอนการทำงาน แผนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

5. การประสานนโยบาย การปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ตาม แต่ละหน่วยงานจะมีวัตถุประสงค์และนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน จะต้องมีการประสานระหว่างนโยบายของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นให้สอดคล้องกัน จึงจะเป็นการประสานการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.2.4 รูปแบบการประสานงานระหว่างองค์กร

การประสานงานระหว่างองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งในการประสานงานในกรณีที่องค์กรนั้นมีข้อจำกัดในการให้บริการ หรือไม่สามารถจัดบริการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ การประสานงานระหว่างองค์กรแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (ปาริชาติ จันทร์จรัด และคณะ, 2540, น. 62)

1. รูปแบบการประสานงานที่เป็นทางการ การประสานงานรูปแบบนี้ใช้ในรูปแบบของการทำหนังสือตามระเบียบราชการ หรือตามฟอร์มและขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามระเบียบของแต่ละหน่วยงานที่วางไว้ เป็นการประสานงานตามบทบาทหน้าที่และขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตามจากการที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอน บางครั้งการประสานงานแบบนี้อาจค่อนข้างล่าช้า และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องการความรวดเร็ว

2. รูปแบบการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ การประสานงานรูปแบบนี้เพื่อลดระเบียบขั้นตอนซึ่งต้องใช้เวลามากในการดำเนินงานออกไป เช่น การใช้โทรศัพท์ การเขียนจดหมายส่วนตัวแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบนี้มักถูกนำมาใช้กรณีผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ดีในระดับหนึ่ง แต่อาจไม่เหมาะสมกับระเบียบ และไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกรณีที่ต้องมีลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานไว้

3. รูปแบบการประสานงานแบบผสม โดยใช้รูปแบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาความล่าช้าของระเบียบขั้นตอนในสถานการณ์ที่ต้องการความเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน วิธีการประสานรูปแบบนี้โดยติดต่อแบบไม่เป็นทางการแล้วจึงทำเรื่องประสานงานแบบเป็นทางการตามมาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้

2.2.5 ลักษณะการประสานงานระหว่างองค์กร

ลักษณะของการประสานงานระหว่างองค์กร มี 3 ลักษณะดังนี้ ทอมสัน (Tomson อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2540, น. 28)

1. การต่อรอง คือ การตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไปในการแลกเปลี่ยนผลผลิตหรือบริการระหว่างกัน

2. การชักชวนเข้ามาร่วม หมายถึง กระบวนการดูซึมเอาบุคคลใหม่ๆ นอกองค์กรเข้าสู่โครงสร้างในการเป็นผู้นำ หรือโครงสร้างของการตัดสินใจนโยบายขององค์กร

3. การผนึกกำลังมาเป็นแนวร่วม หมายถึง การผนึกกำลังกันระหว่างองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป เพื่อบำเพ็ญร่วมกัน

ลักษณะของการประสานงานระหว่างองค์กรทั้ง 3 ประการที่กล่าวถึงนั้นจะเกิดขึ้นมาได้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าองค์กรเหล่านั้นจะต้องเห็นความจำเป็นของการร่วมมือประสานงานกับองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะการร่วมมือประสานงานในระดับปฏิบัติการ

2.2.6 ปัญหาและอุปสรรคการประสานงาน

การประสานงานระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 อาจพบกับปัญหาและอุปสรรคการประสานงานได้ ซึ่งสมทวงอินสว่าง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538, น. 126-127) ได้กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคการประสานงานดังนี้

1. ขาดการวางแผนการดำเนินงานที่ดี การวางแผนเป็นเรื่องที่เราสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้ และสามารถกำหนดแนวทางการประสานงานได้ด้วย หน่วยงานใดที่มีการวางแผนการดำเนินงานดีจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการประหยัดทั้งกำลังคน ทรัพยากร และเวลา เพราะการมีแผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคน และทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงานมาใช้ได้อย่างได้ผล หน่วยงานใดที่ทำงานแบบไม่มีแผน ขอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และทำงานเท่าที่สั่งให้ทำเท่านั้น หน่วยงานนั้นจะมีปัญหาอุปสรรคทั้งในด้านการบริหารงาน และการประสานงาน

2. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์เป็นทั้งหลักการและวิธีการที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือประสานงานขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน ดังนั้นถ้าหน่วยงานใดมีผู้ร่วมงานที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ หน่วยงานนั้นมักจะมีปัญหาความขัดแย้ง ไม่มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน และไม่มีการร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน

3. ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสารโดยการพบปะพูดคุยกันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างหน่วยงานและผู้ร่วมงานดีขึ้น การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อสำคัญที่ก่อให้เกิดการประสานงาน หากหน่วยงานขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี จึงเป็นการยากที่จะให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีการประสานงานกันได้ดี

4. นโยบายของหน่วยงานต่างกัน นโยบายของหน่วยงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายที่ตนสังกัดอยู่เท่านั้น โดยมิได้คำนึงถึงนโยบายของหน่วยงานอื่น จึงทำให้ไม่มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานทั้งสอง

5. ขาดการควบคุมกำกับงานที่ดี หน่วยงานที่ขาดการควบคุมกำกับงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานอาจดำเนินงานไม่ตรงตามนโยบาย และแผนที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานอาจมีปัญหาคูสมรรคและไม่ได้รับการช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ทำให้เกิดปัญหาทั้งด้านการบริหารงาน และการประสานงาน

6. การกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกัน เกิดความขัดแย้งแย่งงานกันทำ ยากที่จะประสานงานกันได้

7. เทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงานไม่ดี หน่วยงานใดที่มีเจ้าหน้าที่ใช้หลักเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ การบริหารงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและเรียบร้อย ตรงกันข้ามหน่วยงานที่ขาดเทคนิควิธีการที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่รู้จักกลวิธีการดำเนินงาน ไม่รู้จักการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ หน่วยงานนั้นจะมีปัญหาทางด้านการบริหารงาน รวมทั้งมีปัญหาด้านการประสานงานด้วย

8. ทศนคติของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ทศนคติและความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานนับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงานมาก ผู้ร่วมงานที่มีแนวคิด มีทัศนคติคล้ายคลึงกัน ใกล้เคียงกัน มักจะคบหาสมาคมกันได้ดี แต่ถ้ามีทัศนคติแตกต่างกัน การพบปะคบหาสมาคมระหว่างกันจะมีน้อยลง เป็นเหตุให้การร่วมมือประสานงานในหน่วยงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย

9. ประสิทธิภาพของหน่วยงานที่แตกต่างกันเป็นปัญหาอุปสรรคในการประสานงาน หากหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จะทำงานเสร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่บางหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างต่ำ จะทำงานล่าช้า จึงทำให้หน่วยงานทั้งสองทำงานประสานกันไม่ได้

10. สาเหตุส่วนตัวทำให้ไม่มีการประสานงานกัน หน่วยงานบางแห่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ลงรอยกัน ไม่ชอบกันเป็นการส่วนตัว หรือเคยมีปัญหาส่วนตัวระหว่างกันจะเป็นสาเหตุให้งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งสองหน่วยงานนั้นไม่ประสานกันด้วย

นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือเด็กถูกทารุณกรรมก่อนที่กฎหมายคุ้มครองเด็กมีผลบังคับใช้ มีดังนี้ (จิราภา ชมชื่นจิตต์, 2542, น. 35)

1. การทำงานแบบตัวใครตัวมัน ไม่ได้รับรู้หรือสนใจว่าคนอื่นเขาทำอะไรบ้าง และสิ่งที่ตนทำนั้นจะก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยมักถูกกล่าวหาว่าทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้ เพราะมีอัตตาสูงเกิน คิดหรือถือว่าตนเองเก่ง และอยากเด่นอยากดัง เอาตัวรอดคนเดียว โดยไม่ค่อยคำนึงถึงคนอื่น

2. ไม่ค่อยสนใจพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง คือ ทำอย่างที่เคยทำ ไม่สนใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การแก้ปัญหา และถ้ามีคนประเภทมือไม่พายเอาเท้าราน้ำคอยต่อต้านขัดขวางการทำงานของผู้อื่น การประสานงานของกลุ่มหรือระหว่างองค์กรก็เลยประสบปัญหา มากยิ่งขึ้น

3. องค์กรมักมีขนาดใหญ่มากจนมองไม่เห็นภาพชัดว่าผลงานที่เกิดขึ้นเป็นของ ผู้ใด ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็มักจะขัดทอดซึ่งกันและกัน เพราะพิสูจน์ไม่ได้ว่าใครเป็น คนรับผิดชอบ บางครั้งผู้บังคับบัญชาก็ไม่ยอมทำร้ายลูกน้อง กลับปกป้องจนทำให้คนอื่นพลอย ทำตามบ้าง

4. บรรยากาศการทำงานไม่ส่งเสริมการทำงานอย่างประสานกัน ทั้งนี้อาจจะ เป็นด้วยเหตุผลที่ว่าองค์กรที่มีคนมากขึ้นได้ก่อให้เกิดสภาวะการแบ่งแยกงานออกเป็นสัดส่วน การรู้จักมักคุ้นภายในหน่วยงานลดลงเมื่อแต่ละฝ่ายวุ่นกับเรื่องของตนเอง การประสานงานกันจึง ลดหย่อนไป

5. ผู้บริหารหรือองค์กรไม่ได้สนใจวิเคราะห์ปัญหาการประสานงานอย่างจริงจัง เมื่องานไม่เดินหรือเกิดภาวะขัดแย้งก็มักนึกไปว่าเป็นปัญหาขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือปัญหา พฤติกรรมส่วนบุคคลต่างๆ ที่สาเหตุของการประสานงานอาจอยู่ที่ตัวระบบและระบบการทำงาน คือ จากการกำหนดขอบเขตการทำงานที่แน่ชัด การแก้ปัญหาคือการประสานงานเช่นนี้ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งยังเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจน้อยมาก

6. ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมักมีปัญหาอคติ ยึดถือว่าตนเองและ หน่วยงานของตนเป็นใหญ่ ไม่ชอบมองภาพรวมทั้งระบบ คิดแต่ว่าทำงานของตนให้ดีก็พอแล้ว ความสนใจที่จะประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานอื่นนั้นมีน้อย

โดยสรุปแล้ว การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารองค์กร โดยที่ พนักงานเจ้าหน้าที่และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ซึ่ง ปฏิบัติงานในองค์เดียวกัน หรือต่างองค์กรต้องทำงานประสานงานกันในการคุ้มครองเด็ก เช่น การประสานงานส่งต่อข้อมูล การประสานงานส่งต่อเด็ก การประสานทรัพยากร และองค์ประกอบ

ของการประสานงาน ได้แก่ ตัวบุคคล และการจัดองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการประสานงานที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องยึดหลักการประสานงานเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้มีอำนาจสั่งงานชัดเจน การติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน การวางแผนกำหนดวิธีการทำงาน และการประสานระหว่งนโยบายของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน การประสานงานระหว่งองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งในการประสานงาน ซึ่งเป็นกรณีที่องค์กรนั้น มีข้อจำกัดในการให้บริการ รูปแบบการประสานงานระหว่งองค์กรมี 3 รูปแบบ คือ การประสานงานที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และแบบผสมผสาน อย่างไรก็ตาม การประสานงานอาจพบกับปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากไม่มีการวางแผน การดำเนินงานที่ดี ขาดการติดต่อสื่อสาร ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นโยบายขององค์กรต่างกัน ขาดการควบคุมกำกับงานที่ดี การกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน ขาดเทคนิคหรือวิธีการที่ดีในการปฏิบัติงาน ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน และปัญหาส่วนตัวของผู้บริหารระหว่งองค์กร นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือเด็กถูกทารุณกรรมก่อนที่กฎหมายคุ้มครองเด็กมีผลบังคับใช้ ได้แก่ การทำงานแบบตัวใครตัวมัน ไม่สนใจพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง องค์กรมีขนาดใหญ่ ผู้บริหารไม่ได้แก้ไขปัญหายอย่างจริงจัง บรรยากาศการทำงานไม่ส่งเสริมการให้มีการประสานงานกัน เป็นต้น

2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างรอบด้านวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่และวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือข้อมูลข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองเด็ก และกำหนดแนวทางการคุ้มครองเด็กร่วมกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กของทีมสหวิชาชีพ ดังนั้นการปฏิบัติงานสหวิชาชีพจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการกล่าวถึงความหมายของทีม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนี้คือ

2.3.1 ความหมายของทีม (Team) หรือทีมงาน (Teamwork)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 277) ให้ความหมายของทีม (Team) หมายถึง การทำงานของบุคคล เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ภารกิจที่เกี่ยวข้องร่วมกัน หรือเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีปฏิกริยาร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, น. 10) กล่าวถึงทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สมคิด บางโม (2547, น. 247) ให้ความหมายของทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำางานร่วมกัน มุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกัน ดังนั้นทีมงานจึงเป็นกลุ่มคนกลุ่มเล็กๆ ที่รวมตัวกันอย่างจริงจัง เพื่อทำงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะองค์การต่างๆ ที่มีขนาดใหญ่ งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จะต้องมีทีมงาน หรือมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าที่ทุกคนจะทำงานไปตามลำพัง

พรมณี พุ่มอิม (2547, น. 9) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการประกอบด้วยกำาหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรแข็งแกร่งอีกด้วย

โดยสรุปแล้ว การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยร่วมปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจ ร่วมมือปฏิบัติงาน การพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน

2.3.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พรหมณี พุ่มอิม (2547, น. 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทีมงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่องค์การตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองตอบความต้องการได้อย่างเต็มที่
3. การวางแผนร่วมกัน (Common plan) ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานร่วมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้
4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน และผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจกัน
6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกัน เบียดเบียนและมีความจริงใจ
7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน
8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common benefit) สมาชิกของทีมจะทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น. 12-13) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีดังนี้

1. ผู้นำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการมีเหตุมีผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี

2. การสื่อสาร การสื่อสารแบบเปิด ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากระดับบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติหรือระดับปฏิบัติไปสู่ระดับบริหาร หรือเป็นการสื่อสารในระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกในทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง

3. โอกาส หมายถึง การให้โอกาสพนักงานทุกคนได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้โอกาสเขาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาได้ให้มากที่สุด

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดให้มีการพรรณนางานชัดเจน ผังทางไหลของงานที่เข้าใจตรงกัน ตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน

5. การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้วยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

6. การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมปรึกษาหารือกันในที่ทีมงานไม่ว่าจะมีการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่ทางการ เป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในทีมงาน

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการหนึ่งในการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ และวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ต้องมีการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบดังนี้คือ จำนวนบุคลากร มีเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความผูกพัน การพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือประสานงานกัน และสมาชิกทุกคนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อมาคือการติดต่อสื่อสาร การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความสามารถ และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ การกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของ

สมาชิกที่มีในการทำงาน และการประชุมปรึกษาหารือของทีมงานในรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก ซึ่งได้มีการกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อให้เกิดการบังคับใช้ หรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีต่อเด็กที่ได้รับการคุ้มครอง และผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อคุ้มครองเด็ก ทั้งนี้รัฐบาลได้มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็กนอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ.2551 ดังนั้นการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุด พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องจะต้องนำนโยบาย ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาทำงานเชื่อมโยงกัน โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็กมีสาระสำคัญดังนี้

1) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2550

กฎหมายฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2550 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2550 โดยมีมุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพสาขาต่างๆ ได้แก่ ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อคุ้มครองเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ทั้งในฐานะที่เด็กเป็นผู้เสียหาย พยาน หรือผู้กระทำผิด ทั้งนี้การประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดให้วิชาชีพสาขาต่างๆ ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา และตำรวจ ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อคุ้มครองเด็ก แต่เนื่องจากการนำกฎหมายไปสู่การปฏิบัติ ปรากฏว่าพบกับปัญหาอุปสรรคจึงได้มีการปรับปรุง

แก้ไขกฎหมาย และประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2550 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย และสาระสำคัญของกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก ดังนี้

เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) พ.ศ. 2550 กล่าวถึงเหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย เนื่องจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดวิธีปฏิบัติในการถามปากคำ การสืบพยาน และการชี้ตัวผู้ต้องหาของผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี รวมทั้งการสอบสวนผู้ต้องหาที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี ต้องมีนักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วย โดยมุ่งหมายมิให้เด็กได้รับผลกระทบทั้งร่างกาย และสภาวะทางจิตใจจากกระบวนการยุติธรรม แต่เนื่องจากการที่มีให้จำกัดประเภทคดี ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการพิเศษอย่างแท้จริง จึงทำให้การดำเนินคดีบางประเภทเป็นไปด้วยความล่าช้าโดยไม่จำเป็น ประกอบกับการถามปากคำมีความซ้ำซ้อนในแต่ละขั้นตอน ทำให้ผู้เสียหาย หรือพยานที่เป็นเด็กได้รับผลกระทบจากกระบวนการยุติธรรมเกินสมควร

สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

1. การจัดบันทึกคำร้องทุกข์ในคดีผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่อาจหา หรือรอนักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการได้ และเด็กไม่ประสงค์จะให้ มี หรือรอนบุคคลดังกล่าวต่อไป

2. การจำกัดประเภทคดีที่ต้องใช้วิธีการพิเศษในการถามปากคำเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายอันมิใช่ความผิดที่เกิดจากการชุลมุนต่อสู้อ ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความผิดฐานกรรโชก ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ หรือคดีความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก ทั้งนี้การจำกัดประเภทคดีที่ต้องใช้วิธีการพิเศษในการถามปากคำเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือพยานร้องขอ ให้พนักงานสอบสวนแยกกระทำเป็นสัดส่วนในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการถามปากคำนั้น และในกรณีที่นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าการถามปากคำเด็กคนใดหรือคำถามใด

อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของเด็กอย่างรุนแรง ให้พนักงานสอบสวนถามผ่าน นักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นการเฉพาะตามประเด็นคำถามของพนักงานสอบสวน โดยมีให้เด็กได้ยินคำถามของพนักงานสอบสวน และห้ามมิให้ถามเด็กซ้ำซ้อนหลายครั้งโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร

3. การจัดให้เด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ในฐานะเป็นผู้เสียหาย หรือพยานชี้ตัวบุคคล ต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและสามารถป้องกันมิให้บุคคลซึ่งชี้ตัวนั้นเห็นตัวเด็ก นอกจากนั้นต้องมีนักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการ ร่วมอยู่ด้วย แต่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่อาจหาหรือรอบุคคลดังกล่าวได้ และเด็ก ไม่ประสงค์จะให้มิ หรือรอบุคคลดังกล่าวต่อไป ก็สามารถดำเนินการชี้ตัวบุคคลได้ สำหรับการชี้ตัว ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กอายุ ไม่เกิน 18 ปี ต้องไม่ให้เด็กนั้นเห็นตัวผู้ทำการชี้ตัว

4. การสืบพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ให้ศาลจัดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก โดยให้มีการถ่ายทอดภาพและเสียงไปยังห้องพิจารณา และนอกจากนั้นก่อนการสืบพยานถ้าศาล เห็นสมควรหรือพยานซึ่งเป็นเด็ก หรือคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ โดยมีเหตุอันสมควร ให้ศาล จัดให้มีการถ่ายทอดภาพและเสียงคำให้การของผู้เสียหาย หรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ที่ได้เก็บไว้ในชั้นสอบสวน หรือชั้นไต่สวนมูลฟ้อง ต่อหน้าคู่ความ โดยให้ถือว่าสื่อภาพและเสียง คำให้การของพยานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของคำเบิกความของพยานนั้นในชั้นพิจารณาของศาล

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 หรือกฎหมายว่า ด้วยคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

กฎหมายฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2550 และมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย และสาระสำคัญของ กฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 กล่าวถึง เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย เนื่องจากปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัวมี ความละเอียดอ่อนซับซ้อนเกี่ยวพันกับบุคคลใกล้ชิด มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการทำร้าย ร่างกายระหว่างบุคคลทั่วไป การใช้มาตรการทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาบังคับกับ การกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจึงไม่เหมาะสม เนื่องจากกฎหมายอาญามีเจตนารมณ์ที่

จะลงโทษผู้กระทำความผิดมากกว่าที่จะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด หรือปกป้องคุ้มครองผู้ที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ดังนั้นการมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจึงมีความเหมาะสมกว่าการใช้กระบวนการทางอาญา เพราะสามารถกำหนดรูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนที่มีลักษณะแตกต่างจากการดำเนินคดีอาญาโดยทั่วไป โดยให้ผู้กระทำความผิดมีโอกาสกลับตัว และยับยั้งการกระทำผิดซ้ำ รวมทั้งสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวไว้ได้ ประกอบกับเด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากรัฐให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

เด็กและเยาวชนเป็นบุคคลในครอบครัวซึ่งอยู่ในข่ายที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ โดยได้กำหนดความหมายของบุคคลในครอบครัว (มาตรา 3) หมายถึง คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินฉันท์สามีภรรยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตร บุตรบุญธรรม สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัย และอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน สำหรับกลไกที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามกฎหมายฉบับนี้ ประกอบด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งรัฐมนตริว่ว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้ง และพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วย รวมถึงวิชาชีพสาขาต่างๆ ได้แก่ พนักงานสอบสวน นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น ดังนั้นแต่ละวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้นจึงต้องมีการประสานงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว นอกจากนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ควรพิจารณาว่าเด็กที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กเข้าข่ายได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวด้วยหรือไม่ ทั้งนี้กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ และมาตรการในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนในฐานะผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว หรือเป็นบุคคลซึ่งอยู่ในครอบครัวเดียวกันกับผู้กระทำผิด ดังนี้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กองนิติการ, 2551, น. 4 -6)

1. การจัดการบริการตรวจรักษาและให้คำปรึกษา โดยพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่เกิดเหตุ รวมทั้งจัดให้ผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวเข้ารับ

การตรวจรักษาจากแพทย์ และขอรับคำปรึกษาแนะนำจากจิตแพทย์ นักจิตวิทยา หรือนักสังคม-สงเคราะห์ รวมทั้งได้รับที่พักที่เหมาะสมและปลอดภัย

2. การร้องทุกข์ดำเนินคดี ในกรณีที่ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวประสงค์จะดำเนินคดี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดให้มีการร้องทุกข์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่ถ้าผู้นั้นไม่อยู่ในวิสัย หรือมีโอกาสที่จะร้องทุกข์ด้วยตนเอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ร้องทุกข์แทนได้ ในการนี้ หากผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมิได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมิได้ร้องทุกข์ภายในสามเดือน ให้ถือว่าคดีเป็นอันขาดอายุความ แต่อย่างไรก็ตามผู้ถูกระทำ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังมีสิทธิที่จะร้องขอคุ้มครองสวัสดิภาพตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

3. การสอบสวน เมื่อมีการร้องทุกข์ดำเนินคดีตามความประสงค์ของผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวแล้ว พนักงานสอบสวนจะต้องกระทำการสอบสวนโดยเร็ว และพนักงานอัยการต้องฟ้องคดีต่อศาลภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่ได้ตัวผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว เว้นแต่มีเหตุจำเป็นให้ผิดฟ้องได้ไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

4. การสอบปากคำ พนักงานสอบสวนต้องจัดให้มีจิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคม-สงเคราะห์ หรือบุคคลที่ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวร้องขอร่วมอยู่ด้วย เพื่อให้คำปรึกษา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่อาจรอได้ แต่ต้องมีการบันทึกเหตุที่ไม่อาจรอไว้ด้วย

5. มาตรการหรือวิธีการบรรเทาทุกข์ โดยระหว่างการสอบสวน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีฐานะเทียบได้ไม่ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีอำนาจออกคำสั่งกำหนด มาตรการ หรือวิธีการบรรเทาทุกข์ให้แก่บุคคลผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวเป็นการชั่วคราวเท่าที่จำเป็นและสมควร ซึ่งรวมถึงให้ผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวเข้ารับการตรวจรักษาจากแพทย์ การให้ชดใช้เงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เบื้องต้นตามสมควรแก่ฐานะ การออกคำสั่งห้ามผู้กระทำเข้าไปในที่พำนักของครอบครัว หรือเข้าใกล้ตัวบุคคลใดในครอบครัว ตลอดจนการกำหนดวิธีการดูแลบุตร ทั้งนี้ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ ศาลยังมีอำนาจออกคำสั่งกำหนดมาตรการหรือวิธีการเพื่อบรรเทาทุกข์หรือออกคำสั่งใดๆ ได้ในระหว่างการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี โดยผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาล จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

6. เงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในเบื้องต้นจากการสูญเสียเงิน หรือทรัพย์สินใดๆ โดยผลของการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งรวมถึงรายได้ที่สูญเสียไป ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการหาที่อยู่ใหม่ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็น นอกจากนั้น กรณีที่ศาลพิพากษาว่าผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวมีความผิด ศาลยังมีอำนาจกำหนดให้ผู้กระทำความผิดชดใช้เงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แทนการลงโทษได้อีกด้วย

7. การยอมความ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยอมความไว้ว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวได้ดำเนินการไปแล้วเพียงใด ให้ศาลพยายามเปรียบเทียบให้คู่ความยอมความกัน โดยมุ่งให้ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันในครอบครัวเป็นสำคัญ” ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักการอันประกอบด้วย การคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง การสงวนและคุ้มครองสถานภาพของการสมรสในฐานะเป็นศูนย์รวมของชายหญิงที่สมัครใจเข้ามาอยู่กินฉันท์สามีภรรยา หากไม่อาจรักษาสถานภาพของการสมรสได้ ก็ให้การหย่าเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเสียหายน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและอนาคตของบุตรเป็นสำคัญ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการยอมความในคดีการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือศาลอาจตั้งผู้ประนีประนอมประกอบด้วยบุคคล หรือคณะบุคคลซึ่งเป็นบิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติของคู่ความ หรือบุคคลซึ่งเห็นสมควร เพื่อให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ยอมความกันได้ หรืออาจมอบหมายให้นักสังคมสงเคราะห์ หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ หรือบุคคลใดช่วยเหลือไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ยอมความกันได้ ในกรณีการไกล่เกลี่ยเป็นผลสำเร็จบุคคลดังกล่าวจะจัดให้มีการทำสัญญายอมความ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือศาลเห็นว่าสัญญายอมความไม่ฝ่าฝืนตามกฎหมาย และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญายอมความนั้น

8. การฟื้นฟู บำบัดรักษา และการดำเนินการกับผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากคดีความรุนแรงในครอบครัวจะเกี่ยวพันกับบุคคลใกล้ชิด เช่น พ่อกระทำความรุนแรงต่อแม่ พ่อหรือแม่กระทำความรุนแรงต่อบุตรซึ่งเป็นเด็ก แต่เด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงมีสายใยความรักความผูกพันกับพ่อแม่ ดังนั้น กฎหมายฉบับนี้จึงบัญญัติให้ศาลมีอำนาจกำหนดให้ใช้วิธีการฟื้นฟู บำบัดรักษา การคุ้มครองประพฤติผู้กระทำความผิด การให้ผู้กระทำความผิดทำงานบริการสาธารณะ การละเว้นการกระทำอันเป็นเหตุให้เกิดการใช้ความรุนแรงในครอบครัว หรือทำทัณฑ์บนไว้แทนการลงโทษผู้กระทำความผิดก็ได้

3) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

กฎหมายฉบับนี้ได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2551 ที่มาของกฎหมาย เหตุผลในการประกาศใช้ และสาระสำคัญของกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

ที่มาของกฎหมายและเหตุผลในการประกาศใช้

แนวคิดในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พัฒนามาจากการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ซึ่งมีขึ้นเมื่อประเทศต่างๆ เริ่มต้นตัวในการหาทางแก้ไขปัญหาด้านการละเมิดสิทธิของผู้หญิงและเด็ก อันเป็นปัญหาที่ได้ลุกลามเป็นปัญหาสังคมของหลายๆ ประเทศ ต่อมาได้มีการเรียกร้องให้นานาประเทศออกกฎหมายเพื่อการปราบปรามการค้าหญิงและเด็กขึ้น รวมทั้งได้มีการจัดทำอนุสัญญาสหประชาชาติ เพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กเพิ่มเติมในอนุสัญญาดังกล่าว

สำหรับประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิงในพุทธศักราช 2471 แต่ต่อมาเมื่อพฤติกรรมการค้าความผิดเปลี่ยนแปลงไป และคุกคามต่อสวัสดิภาพของบุคคล สิทธิมนุษยชน และศีลธรรมอันดีงามของสังคม จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัตินี้ และประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ.2540 อย่างไรก็ตามสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลในลักษณะการค้ามนุษย์ได้ขยายตัวมิได้จำกัดเฉพาะหญิงและเด็ก และกระทำด้วยวิธีการหลากหลายมากขึ้น เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้าบริการอาณานิคม บังคับใช้แรงงาน บริการ หรือขอทาน การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น รวมทั้งได้กระทำในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ.2540 ยังมีได้กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำความผิดดังกล่าว ประกอบกับประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติรวมทั้งพิธีสารดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ขึ้นเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การปรับปรุงการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กองนิติการ, 2551, น. 2)

สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

กฎหมายฉบับนี้กล่าวถึง “เด็ก” ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ โดยมาตรา 4 ในกฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความหมายของคำว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี และกำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา 6 ว่า “เป็นธุระจัดหา ซื้อมาขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก” ผู้ที่กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ หรือกระทำอย่างอื่นตามที่ระบุไว้ก็มีความผิดฐานค้ามนุษย์ ทั้งนี้ได้กำหนดโทษสำหรับการกระทำต่อเด็กไว้หนักกว่า โดยหากกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ในกรณีเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี กฎหมายกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 8 ปี ถึง 15 ปี และโทษปรับตั้งแต่ 160,000 บาท ถึง 300,000 บาท ดังนั้นวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กจึงต้องพิจารณาถึงกฎหมายฉบับนี้ว่าเด็กได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้หรือไม่นอกจากการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กแล้ว

นอกจากนั้น การนำนโยบายการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็ก ซึ่งอยู่ในรูปของกฎหมายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนั้น กลไกการทำงานทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดโครงสร้าง และกลไกของกฎหมาย เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน องค์กร และภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ดังนี้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กงนิติการ, 2551, น. 7-8)

1. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปคม.) ซึ่งประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธานกรรมการ รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องจากกระทรวงต่างๆ จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน เป็นกรรมการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการป้องกันและปราบปราม การบำบัดฟื้นฟู และการประสานงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และมีปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเลขาธิการ คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ และกำกับดูแลการดำเนินการตามกฎหมาย

2. คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ประสาน) ซึ่งประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจำนวน 15 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เป็น

กรรมการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปราม การบำบัดฟื้นฟูและการประสานงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำ และกำกับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การกำหนดหลักเกณฑ์และอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุน เพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งการดำเนินการอื่นให้เป็นไปตามกฎหมาย

3. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ ปคม. และคณะกรรมการ ปกค. และเป็นศูนย์กลางในการประสานงานความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกฎหมาย รวมทั้งการจัดระบบงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ช่วยเหลือเยียวยา และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหาย

4. พนักงานเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ คือ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ รวมทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ต่ำกว่าระดับสาม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้ง และให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอาญามีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด

5. กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมถึงการช่วยเหลือผู้เสียหาย การคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหาย การคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหาย การช่วยเหลือผู้เสียหายในต่างประเทศให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

สิทธิของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มีดังนี้คือ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กองนิติการ, 2551, น. 6- 7)

1. การให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมในเรื่องอาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับภูมิลำเนาเดิม การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึง

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ประเพณี วัฒนธรรมของผู้เสียหาย รวมทั้งการแจ้งสิทธิของผู้เสียหายที่พึงได้รับการคุ้มครอง

2. การแจ้งสิทธิที่จะเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน และสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายให้ผู้เสียหายทราบ รวมทั้งให้มีการยกเว้นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับคดีเรียกค่าสินไหมทดแทน

3. การจัดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ผู้เสียหายรวมทั้งบุคคลในครอบครัว และให้ผู้เสียหายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญาด้วย

4. การผ่อนผันให้ผู้เสียหายอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายได้ โดยคำนึงถึงเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมเป็นหลัก

5. การส่งตัวผู้เสียหายกลับประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนาให้คำนึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของบุคคลนั้น

6. การดำเนินการให้ผู้เสียหายซึ่งเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยในต่างประเทศ หรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันเป็นการชั่วคราวกลับเข้ามาในราชอาณาจักร ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของผู้เสียหาย รวมทั้งให้คำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้นั้น

7. การยกเว้นการดำเนินคดีบางฐานความผิดกับผู้เสียหาย

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ได้ให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ไว้เพื่อเป็นหลักประกันสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน ดังนี้คือ (กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์, กองนิติการ, 2551, น. 6)

1. การดำเนินการที่จะเป็นการละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพดังกล่าวจะต้องเป็นกรณีที่เป็นจำเป็น และเพื่อประโยชน์ต่อการคุ้มครองผู้เสียหายเท่านั้น เช่น การตรวจตัวบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พนักงานเจ้าหน้าที่จะกระทำได้เมื่อผู้นั้นยินยอม และถ้าผู้เสียหายเป็นผู้หญิง จะต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ

2. การจัดให้ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อยู่ในความคุ้มครองชั่วคราว จะกระทำได้ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาข้อเท็จจริง และเพื่อคุ้มครองป้องกันภัยแก่ผู้เสียหายเท่านั้น โดยจะต้องจัดให้อยู่ในสถานที่อันสมควร และในระยะเวลาที่จำกัด และให้คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

4) พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ.2551 หรือกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต

กฎหมายฉบับนี้ได้มีการประกาศใช้ เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2551 เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย และสาระสำคัญของกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก มีดังนี้

เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ.2551 กล่าวถึงเหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติด้านลบต่อบุคคลที่มีความผิดปกติทางจิต ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับการบำบัดรักษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นเหตุให้ความผิดปกติทางจิตทวีความรุนแรงขึ้นจนก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของตนเองและผู้อื่น สมควรมีกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต เพื่อกำหนดกระบวนการในการบำบัดรักษาบุคคลที่มีความผิดปกติทางจิต ซึ่งอยู่ระหว่างการสอบสวน การไต่สวนมูลฟ้อง หรือการพิจารณา หรือภายหลังศาลมีคำพิพากษาในคดีอาญา

สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็ก

กฎหมายฉบับนี้ได้มีการกำหนดการบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย ซึ่งเป็น “เด็ก” ว่า “ในกรณีที่ผู้ป่วยมีอายุไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ หรือขาดความสามารถในการตัดสินใจให้ความยินยอมรับการบำบัดรักษา ให้คู่สมรส ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้ซึ่งปกครองดูแลนั้น แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ความยินยอม” (มาตรา 21 วรรคสาม) นอกจากนั้นได้มีการกำหนดสิทธิของผู้ป่วย (มาตรา 15 - มาตรา 20) การบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตผู้ป่วย (มาตรา 21 - มาตรา 34) การบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตผู้ป่วยคดี (มาตรา 35 - มาตรา 39) การฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย (มาตรา 40 - มาตรา 41) และการอุทธรณ์ (มาตรา 42 - มาตรา 45) ดังนั้น การปฏิบัติงานเพื่อคุ้มครองเด็กเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสาขาต่างๆ ในการเชื่อมโยงการทำงานกับกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตเพื่อคุ้มครองเด็กให้ได้รับประโยชน์สูงสุด เนื่องจากเด็กที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อาจจะต้องเกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้ป่วย หรือเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิจากผู้ป่วยคดี

สำหรับการนำนโยบายซึ่งอยู่ในรูปของกฎหมายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เด็กที่ประสบปัญหาได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนั้น กลไกการทำงานทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดโครงสร้าง และกลไกของกฎหมาย เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีการบูรณาการกันระหว่างหน่วยงาน องค์กร และภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ดังนี้

1. คณะกรรมการสุขภาพจิตแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 9 คน ผู้แทนจากองค์กรภาคเอกชน จำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน เป็นกรรมการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในสาขาการแพทย์ จิตวิทยาคลินิก สังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช กิจกรมบำบัด และกฎหมาย สาขาละหนึ่งคน และมีอธิบดีกรมสุขภาพจิตเป็นเลขานุการ คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการในการคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่มีความผิดปกติทางจิต และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิต รวมทั้งการวางหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ประกาศ และตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน (มาตรา 5 และมาตรา 10)

2. คณะกรรมการสถานบำบัดรักษา โดยสถานบำบัดรักษาแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการสถานบำบัดรักษา ซึ่งอธิบดีแต่งตั้ง ประกอบด้วย จิตแพทย์ประจำสถานบำบัดรักษา เป็นประธานกรรมการ แพทย์ พยาบาลจิตเวช นักกฎหมาย นักจิตวิทยาคลินิก หรือนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ สาขาละหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจวินิจฉัย ประเมินอาการ และมีคำสั่งตามมาตรา 29 รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่พิจารณา ทำความเห็นเกี่ยวกับการบำบัดรักษาและผลการบำบัดรักษาตามกฎหมาย (มาตรา 12 และมาตรา 13)

3. คณะกรรมการอุทธรณ์ ประกอบด้วยอธิบดีกรมสุขภาพจิตเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนองค์กรภาคเอกชน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เป็นกรรมการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์สาขาการแพทย์จิตเวช จิตวิทยาคลินิก สังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ การพยาบาล สุขภาพจิตและจิตเวช และกฎหมาย สาขาละหนึ่งคน โดยรองอธิบดีหรือหัวหน้าสถานบำบัดรักษาเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้ป่วย หรือบุคคลในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส ผู้เป็นบุพการี ผู้สืบสันดาน ผู้ปกครอง เป็นต้น ได้มีหนังสืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งคำสั่งเกี่ยวกับให้บุคคลเข้ารับการบำบัดรักษา หรือการขยายระยะเวลาการบำบัดรักษา (ตามมาตรา 42)

4. พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายฉบับนี้เป็นผู้ซึ่งมีคุณสมบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการสุขภาพจิตแห่งชาติกำหนด และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง (มาตรา 3) โดยให้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจหน้าที่ในการนำบุคคลซึ่งมีพฤติการณ์อันน่าเชื่อว่ามีลักษณะตามมาตรา 22 โดยเป็นบุคคลที่มีความผิดปกติทางจิตเข้า

รับการบำบัดรักษา และสอบข้อเท็จจริงเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลนั้น รวมทั้งการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด

โดยสรุปแล้ว กฎหมายทั้ง 4 ฉบับที่กล่าวมาข้างต้นเป็นนโยบายระดับประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อการคุ้มครองเด็กที่ประสบปัญหาซึ่งอยู่ในวัยที่ไม่สามารถดูแล และปกป้องตนเองจากการถูกละเมิดสิทธิ นอกจากนี้ ได้เชื่อมโยงการทำงานระหว่างองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้วิชาชีพสาขาต่างๆ ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ และวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่ทำงานด้านเด็กทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีการเชื่อมโยงการทำงานกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กกับกฎหมายทั้ง 4 ฉบับดังกล่าวเพื่อให้การคุ้มครองเด็กให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรภา ชมชื่นจิตต์ (2542, น. 115-120) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมทางเพศ ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ศึกษาบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรม ประชากรที่ศึกษา คือผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ แพทย์ นักจิตวิทยา พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักกฎหมาย ตำรวจ และพนักงานอัยการ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมทางเพศ เป็นการดำเนินงานเพื่อให้เด็กได้รับบริการที่เหมาะสม ได้แก่ บริการทางการแพทย์ บริการทางสังคมสงเคราะห์ และบริการทางกฎหมาย โดยมีลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม หรือมีการประสานงานส่งต่อข้อมูล ซึ่งได้มอบให้นักสังคมสงเคราะห์เป็นแกนกลางในการประสานงาน และมีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกัน 2 รูปแบบ คือ การประสานงานหรือส่งต่อข้อมูล และการร่วมประชุมทีมเพื่อปรึกษาหาแนวทางการช่วยเหลือร่วมกัน ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ พบว่า คือ ทีมวิชาชีพมีหน้าที่การงานประจำและเป็นข้าราชการ ทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานการประสานงานเพื่อช่วยเหลือเด็กยังทำได้ไม่ทันท่วงทีและทั่วถึง เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ประสานงานที่ทำงานเป็นประจำ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมทางเพศเป็นงานที่หลายฝ่ายต้องร่วมมือกัน และบุคลากรแต่ละสาขาวิชาชีพต้อง

ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นนักสังคมสงเคราะห์ และทีมงานสหวิชาชีพจะต้องมีความรู้ที่หลากหลาย และจะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งในส่วนของวิชาชีพตนเอง และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ของปัญหาและได้รับการยอมรับ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกฎหมายที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานมากที่สุด

วรรณลักษณ์ เมียนเกิด (2544, น. 158-162) ศึกษาเรื่องการประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกทารุณระหว่างองค์กรสวัสดิการเด็กภาครัฐและเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะการประสานงาน ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน และทัศนคติต่อการพัฒนาแนวทางการประสานงานระหว่างองค์กร ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ตำรวจ พนักงานอัยการ ครู พนักงานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก นักกิจกรรม และผู้ประสานงานระหว่างองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และความซับซ้อนของปัญหาทำให้นักกิจกรรมองปัญหาไม่รอบด้าน ระบบข้อมูลไม่ทันสมัย และระบบการติดตามและประเมินผลต้องใช้ระยะเวลา ส่วนด้านการพัฒนาแนวทางการประสานงาน พบว่าควรมีการประชุมหารือร่วมกันในการช่วยเหลือเด็กถูกทารุณกรรม ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางในกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานร่วมกัน และควรมีระบบส่งต่อข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ระดับนโยบายควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางร่วมประชุมปรึกษาหารือด้านนโยบายและแผนงานโดยกำหนดบทบาท และหน้าที่ของแต่ละองค์กรให้ชัดเจน รวมถึงการแก้ไขกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ระดับบริหารควรมีบุคลากรและงบประมาณที่เพียงพอการทำงานที่มีระบบมีสภาพคล่องตัว การจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพทันสมัยและทุกองค์กรใช้ข้อมูลร่วมกันได้ สำหรับระดับปฏิบัติ บุคลากรควรมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกทารุณกรรม การติดต่อสื่อสารที่เป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

อลิสรา กรุงจิตร (2547, น. 146 -152) ศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพในการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการของสถานสงเคราะห์ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ และศึกษาความคิดเห็นของวิชาชีพสาขาต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพในการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการ ประชากรที่

ศึกษา คือ วิชาชีพที่ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค เช่น ปัญหาด้านบุคลากรซึ่งขาดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์อื่น หน่วยงานไม่มีนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ไม่ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของวิชาชีพต่างๆ ขาดการประสานงาน และแต่ละวิชาชีพไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพในด้านนโยบาย เช่น ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของวิชาชีพต่างๆ และการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพควรทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในด้านนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานรูปแบบสหวิชาชีพให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะในด้านการบริหาร เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระบบบริหารจัดการ และระบบข้อมูล การส่งเสริมให้วิชาชีพได้รับความรู้ความเข้าใจ เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานแบบสหวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เครือข่ายในการทำงาน การบูรณาการวิธีการทำงานโดยการทำงานร่วมกันของทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม

วิภาวี ศรีประไพ (2547, น. 118-126) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมประสิทธิภavnนักสังคม-สงเคราะห์ในการปฏิบัติงานกับสหวิชาชีพในการทำงานกับเด็กถูกทารุณกรรม เพื่อคืนเด็กกลับสู่สังคม ประชากรในการศึกษา คือ นักสังคมสงเคราะห์ซึ่งปฏิบัติงานที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โรงพยาบาล และองค์กรภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กับสหวิชาชีพ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กับสหวิชาชีพ และศึกษาแนวทางการเสริมประสิทธิภavnนักสังคม-สงเคราะห์ในการปฏิบัติงานกับสหวิชาชีพในการทำงานกับเด็กถูกทารุณกรรม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การทำงานเพื่อเด็กให้ได้ผลดี นักวิชาชีพสาขาต่างๆ จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกับสหวิชาชีพในการทำงานกับเด็กถูกทารุณกรรม คือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบหนักอยู่แล้ว จึงไม่สามารถให้ความร่วมมือในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และการขาดความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรผลักดันนโยบายการปฏิบัติงานสหวิชาชีพในการทำงานกับเด็กถูกทารุณกรรม ควรมีศูนย์ให้ความช่วยเหลือคุ้มครองเด็กถูกทารุณกรรม และศูนย์ให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งองค์กรควรผลักดันให้เกิดการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะแก่นักสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

สุรีย์ ตรองตรี (2547, น. 103-112) ศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคในการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อปัญหาอุปสรรคในการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ไปสู่การปฏิบัติ และศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านนโยบายเกิดจากบทบาทของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานครยังไม่ได้มีการกำหนดนโยบายและแผนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 อย่างชัดเจน ปัญหาอุปสรรคด้านบริหาร เกิดจากการขาดหน่วยงานกลางในการรับแจ้งเหตุ และให้การช่วยเหลือเด็ก และการขาดติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบ และปัญหาอุปสรรคด้านการปฏิบัติงานเกิดจากการประสานงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กในรูปแบบสหวิชาชีพไม่ได้เป็นไปอย่างทันท่วงที ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด และคณะกรรมการกรุงเทพมหานครจะต้องมีการประชุมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจริงจัง รัฐบาลควรสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานให้เพียงพอ ควรจัดให้มีศูนย์กลางปฏิบัติการในการรับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือแก่เด็ก และกำหนดแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงานในรูปแบบสหวิชาชีพ และสร้างเครือข่ายการทำงานโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

หรรษา เจริญทรัพย์ (2548, น. 154-159) ศึกษาเรื่องการประสานงานเพื่อสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรมของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสงเคราะห์ และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรม การประสานงานสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรม และปัญหาอุปสรรคในการประสานงาน เพื่อสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรมของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักสังคม-สงเคราะห์ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นักสังคม-สงเคราะห์ มีการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และพบว่า เพศ อายุ อาชีพการทำงานและประสบการณ์การทำงานต่างก็มีปัญหาอุปสรรคการประสานงานแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา โดยระดับปฏิบัติ โรงพยาบาลกับหน่วยงานภายนอกควรกำหนดแนวทางการประสานงานเพื่อช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมร่วมกัน และจัดอบรมระบบการประสานงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล จัดประชุมคณะทำงานคุ้มครองเด็กทั้งระดับหน่วยงานและจังหวัด และนักสังคมสงเคราะห์ควรได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับกรช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรม ส่วนในระดับบริหาร โรงพยาบาลกับหน่วยงานภายนอกควรกำหนดนโยบาย

การทำงานช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมร่วมกัน และบริหารจัดการอัตรากำลัง งบประมาณ และทรัพยากรให้พอเพียงและเหมาะสม ส่วนในระดับนโยบาย รัฐบาลควรสนับสนุนนโยบายอย่างต่อเนื่อง และควรติดตามกำกับการทำงานช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรมในระดับจังหวัด

ชลีรัตน์ แสงสุวรรณ (2548, น. 108-115) ศึกษาเรื่องลักษณะการประสานงานเพื่อคุ้มครองเด็กในจังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะการประสานงาน และปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานในการคุ้มครองเด็กในจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่อแนวทางการประสานงานการทำงานคุ้มครองเด็กในจังหวัดศรีสะเกษ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าการประสานงานระหว่างองค์การ มีลักษณะการประสานงานแบบสหวิชาชีพ การประสานงานระดับแผนและนโยบาย การประสานงานแบบเครือข่าย และการประสานแบบคณะกรรมการร่วม คือ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด ปัญหาอุปสรรคที่พบ เช่น ปัญหาด้านการวางแผนงานและกำหนดยุทธศาสตร์ในการช่วยเหลือคุ้มครองเด็กร่วมกันระหว่างองค์การ ปัญหาด้านระบบข้อมูลขององค์การ และการส่งต่อข้อมูลระหว่างองค์การ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา คือ การพัฒนาระบบข้อมูลด้านเด็ก การประสานแผนงานร่วมกันในระดับนโยบายและปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาแนวทางการประสานงานร่วมกันขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพสาขาต่างๆ ได้แก่ วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ เพื่อให้การคุ้มครองเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก โดยกฎหมายนี้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสืบเสาะและพินิจ ซึ่งเป็นการค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็ก และนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตามหลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและครอบครัวของเด็ก ดังนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องมีการประสานงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยการประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูล หรือความคิดเห็น และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันในการคุ้มครองเด็กอย่างเป็นทางการ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน การปฏิบัติงานรูปแบบสหวิชาชีพส่งผลดีต่อเด็ก ทำให้เด็กได้รับการช่วยเหลือและคุ้มครองอย่างรอบด้านจากผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและส่งผลดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับภาระเพียงลำพังในการคุ้มครองเด็ก ผู้ที่ทำงาน

แต่ละวิชาชีพสามารถให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ทำให้สามารถจัดการกับกรณีที่มีความซับซ้อนของปัญหา

อย่างไรก็ตาม ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานสหวิชาชีพที่ผ่านมาในช่วงที่ยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก และหลังจากที่มีกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ในระยะเวลาแรก ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบาย และการบริหาร เนื่องจากหน่วยงานไม่มีนโยบายการปฏิบัติงานสหวิชาชีพที่ชัดเจน ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างองค์กร และไม่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานสหวิชาชีพ ปัญหาด้านปฏิบัติ ได้แก่ การประสานงานกับทีมสหวิชาชีพไม่ได้เป็นไปอย่างทันทั่วถึง และไม่ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยไม่มีการร่วมประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูล หรือความคิดเห็น และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กร่วมกัน ปัญหาที่แต่ละวิชาชีพมักติดภาระงานประจำ ทำให้ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับทีมสหวิชาชีพ และการประชุมกับทีมสหวิชาชีพมีน้อยครั้ง ปัญหาความไม่เพียงพอของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ทักษะในวิชาชีพของตนและวิชาชีพอื่น

ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพหลังจากที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กมีผลบังคับใช้ หรือมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมาระยะหนึ่งแล้ว ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งในด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ และการคุ้มครองเด็กให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยปัญหาอุปสรรคที่ได้มีการกล่าวถึง ได้แก่ คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัดยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ความไม่พร้อมในการประชุมของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัดได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัดทำงานแทน นอกจากนั้นการนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก ไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด ซึ่งทำให้การดำเนินงานคุ้มครองเด็กมีความแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ความสำคัญ การปฏิบัติงานคุ้มครองเด็กของผู้บริหารระดับสูง การบูรณาการของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านเด็กในจังหวัดและความร่วมมือร่วมใจ และศักยภาพของทีมเลขานุการของจังหวัด

นโยบายซึ่งเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็กซึ่งอยู่ในรูปของกฎหมายอื่นๆ นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 ซึ่งปัจจุบันได้มีกฎหมายหลายฉบับที่ได้ประกาศใช้ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ.2551 ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 และวิชาชีพแต่ละ

สาขาที่เกี่ยวข้องจะต้องนำนโยบาย ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาทำงานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุด

สรุป พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 และวิชาชีพต่างๆ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองเด็ก เนื่องจาก “เด็ก” ซึ่งเป็นอนาคตของประเทศ และอยู่ในวัยที่ไม่สามารถดูแล ปกป้องตนเองจากการถูกละเมิดสิทธิ และเมื่อเด็กต้องประสบกับปัญหา ย่อมได้รับผลกระทบอย่างยิ่งทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ พัฒนาการ และพฤติกรรมของเด็ก ดังนั้น การไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างรอบด้านจากวิชาชีพที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ และวิชาชีพต่างๆ จึงต้องมีการปฏิบัติงานในลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพทั้งในด้านการประสานงานกับสหวิชาชีพ และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ โดยรูปแบบการประสานงานกับสหวิชาชีพ ได้แก่ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการ การประสานงานแบบเป็นทางการ และการประสานงานแบบผสม นอกจากนี้การปฏิบัติงานสหวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีการประสานกับสหวิชาชีพเพื่อคุ้มครองเด็ก และการประสานส่งต่อข้อมูลและเด็ก สำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็น กำหนดแนวทางการคุ้มครองเด็กร่วมกัน และการติดตามผลการคุ้มครองเด็ก นอกจากนี้การปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกันทั้งในด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติงาน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาอุปสรรค หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพจึงควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติงาน โดยด้านนโยบาย ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน นโยบายของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด ด้านการบริหาร ได้แก่ ข้อจำกัดของทีมสหวิชาชีพ และการติดตามประเมินผล ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประสานงานกับสหวิชาชีพ และการปฏิบัติงานกับทีมสหวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานสหวิชาชีพด้านการประสานงานกับสหวิชาชีพ และการปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพว่ามีลักษณะอย่างไร อะไรเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหวิชาชีพทั้งในด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติงาน แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ว่าควรมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานสหวิชาชีพอย่างไร โดยผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

