

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ : กรณีศึกษา นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร” จะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามลำดับดังนี้

4.1 ศึกษาาระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

4.1.1 เจริญปริมาณ

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมาก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 98.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	2	1.1
มาก	177	98.9
รวม	179.0	100.0

ระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0	มาก
1.68 – 2.34	ปานกลาง
1.0 – 1.67	น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

แสดงระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรม	179.0	1.0	3.0	2.98	.211

ทัศนคติในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้ทัศนคติในการทำงานปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา คือ มีทัศนคติในการทำงานมาก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในการทำงานน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติในการทำงาน
ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

ทัศนคติในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	22	12.3
ปานกลาง	86	48.0
มาก	71	39.7
รวม	179.0	100.0

ระดับของทัศนคติในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของทัศนคติในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0- 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของระดับของทัศนคติในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.27 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ระดับของทัศนคติในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ทัศนคติในการทำงาน	179.0	1.0	3.0	2.27	.669

การมุ่งอนาคต กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการมุ่งอนาคตปานกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ มีการมุ่งอนาคตมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการมุ่งอนาคตน้อย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการมุ่งอนาคต
ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

การมุ่งอนาคตของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	32	17.9
ปานกลาง	113	63.1
มาก	34	19.0
รวม	179.0	100.0

ระดับของการมุ่งอนาคตของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของการมุ่งอนาคตของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของระดับของการมุ่งอนาคตปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.10 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ระดับของการมุ่งอนาคตของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การมุ่งอนาคต	179.0	1.0	3.0	2.10	.609

การควบคุมตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการควบคุมตนเองปานกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ มีการควบคุมตนเองมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการควบคุมตนเองน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการควบคุมตนเอง ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

การควบคุมตนเองของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	23	12.8
ปานกลาง	109	60.9
มาก	47	26.3
รวม	179.0	100.0

ระดับของการควบคุมตนเองของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของการควบคุมตนเองของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0	มาก
1.68 – 2.34	ปานกลาง
1.0 – 1.67	น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของระดับของการควบคุมตนเองปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.13 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ระดับของการควบคุมตนเองของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การควบคุมตนเอง	179.0	1.0	3.0	2.13	.613

ผลจากการ Pre-test และทดสอบจริงของแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาเนื่องจากค่าอัลฟายังต่ำ แม้จะมีการพัฒนาแล้วแต่ก็ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

พฤติกรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมจริยธรรมปานกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ มีพฤติกรรมจริยธรรมมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมจริยธรรมน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมจริยธรรม
ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

พฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	11	6.1
ปานกลาง	88	49.2
มาก	80	44.7
รวม	179.0	100.0

ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วง
คะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของพฤติกรรม
จริยธรรมมาก มีค่าเฉลี่ย 2.39 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับของพฤติกรรม จริยธรรม	179.0	1.0	3.0	2.37	.602

กล่าวโดยสรุป ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ : กรณีศึกษานัก
สังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.37 อยู่ในระดับมาก

นอกจากผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่นจำนวน 2 ราย ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.2 เชิงคุณภาพ

(1) เหตุผลทางจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เหตุผลจริยธรรม หมายถึง เหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์นั้น เหตุผลดังกล่าวช่วยให้ทราบเหตุผลจิตใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล ซึ่งการกระทำบางอย่างอาจขัดกับความรู้สึกของบุคคลส่วนใหญ่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเหตุผลและสถานการณ์เป็นสำคัญ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภายใต้งานที่เต็มไปด้วยผู้คนที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม นักสังคมสงเคราะห์ก็ถูกทดลองจิตใจ ภายใต้งานที่แตกต่างกันออกไป แต่สิ่งที่นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ได้แสดงออกถึงความถูกต้อง นั่นคือ จุดยืน ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ที่เคยมเจอคือเขาขอให้ช่วยเอาญาติเข้าสถานสงเคราะห์ถ้าทำเขาก็จะใส่ซองให้ แต่ก็ไม่ทำเพราะทุกวันนี้พี่ก็พอใจแล้วในสิ่งที่มียู่ แต่ถ้าเราทำงานแล้วเราช่วยเค้าได้คิดว่าตรงนี้มีมีความสุขกว่า” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“บางกรณีมีผู้ใหญ่ฝากมาให้ช่วยดูแล ซึ่งมันก็เป็นสิ่งที่ลำบากใจมากเพราะ case นี้ไม่ได้มีสิทธิและต้องทำการส่งต่อไปรักษาที่อื่น ถามว่าพี่แก้ไขปัญหามาอย่างไรที่ก็นำเรื่องเข้าที่ประชุมชี้แจงและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาแต่ก็ให้ผู้ที่มียอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้ที่ตัดสินใจเอง ซึ่งเราเองในฐานะผู้ปฏิบัติงานเราจะทำอย่างไรให้ทุกฝ่ายลงตัว ซึ่งสิ่งที่สำคัญในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ก็คือเราทำงานโดยใช้อารมณ์ไม่ได้ ซึ่งมันเป็นเรื่องของหลักการและเหตุผล แต่ในขณะเดียวกันเราจะทำงานเป็นไม้บรรทัดเลยก็ไม่ได้มันก็ต้องมีการยืดหยุ่นบ้าง” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ในเรื่องของการตัดสินใจก็จะยกตัวอย่างใน case ของผู้สูงอายุ ที่จะส่งเข้าสถานสงเคราะห์เป็นในกรณีเร่งด่วนเพราะถ้าไม่รีบส่ง case ก็จะมีสิทธิที่ควรจะได้รับในหลายๆ เรื่องทำให้เราไม่สามารถรอผู้บริหารได้ก็เลยทำการส่งต่อ case ก่อนแล้วค่อยมาชี้แจงกับผู้บริหารในภายหลัง คือ การตัดสินใจไปก่อนอาจจะมีผลกระทบกลับมาทั้งดีและไม่ดีแต่ในขณะนั้นเราก็ตัดสินใจที่จะช่วยเหลือ case ก่อน ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ในสิ่งที่ถูกกับสิ่งที่ผิดถ้าในเหตุการณ์อย่างนี้ก็จะเกิดขึ้นบ้างแต่ไม่บ่อยมาก ที่เชื่อว่าสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นในทุกอาชีพซึ่งถ้าเป็นที่อยู่ในเหตุการณ์เหล่านี้สิ่งที่ที่เลือกที่จะทำก็คือเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องที่สุด หรือการให้เกียรติตัวเอง และให้เกียรติงานที่เราทำด้วย” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“ทุกเหตุการณ์ก็จะมีทางออกที่ดีเสมอ บางครั้งคนไข้บางคนไม่มีเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาล เราก็ต้องยอมให้เขาออกไปก่อนแล้วค่อยมาจ่ายทีหลัง ซึ่งก็จะดูถึงความซื่อสัตย์ของผู้ป่วยด้วยการทำงานของที่นี่ก็จะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร แล้วผู้บริหารก็เป็นคนที่ทันสมัย คิดเร็ว ทำเร็ว และก็ให้ออกสรวมทั้งสนับสนุน ซึ่งก็จะทำให้เรามีความสุขกับการทำงานซึ่งไม่ว่าสิ่งใดก็แล้วแต่ โครงการใดก็แล้วแต่เมื่อนำเสนอไปก็มักจะได้รับการตอบรับที่ดี ถ้าถามว่าปัญหาอุปสรรคอะไรมีไหมสำหรับตัวที่เองที่ไม่พบปัญหาอุปสรรคอะไรหรือถ้ามีก็จะได้รับการแก้ไขและบรรเทา ซึ่งการทำงานสังคมสงเคราะห์ที่ถือว่าเป็นการทำงานที่ให้คุณไม่ใช่ให้โทษ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ในเรื่องของการตัดสินใจเรื่องที่ถูกกับเรื่องที่ไม่ดีก็มีเยอะมีมาแทบทุกวัน แต่เราก็ต้องมีจุดยืนในการทำงานของเราทำงานในวิชาชีพให้ชัดเจน เราต้องพึ่งตนเองให้ได้ก่อนแล้วถึงจะไปช่วยคนอื่น” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

จากเหตุผลทางจริยธรรม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดังกล่าว ที่ได้ให้เหตุผลของการตัดสินใจว่า จะปฏิบัติอย่างไร ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า โครงสร้างของจริยธรรม ได้มีการสร้างหลักหรือจัดตั้งจริยธรรมเป็นประเภทต่าง ๆ หลักหรือประเภทที่ใช้นี้จะแสดงถึงความเจริญทางจริยธรรมเป็นขั้น ๆ ไป ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด การพิจารณาจริยธรรมด้านโครงสร้างนี้ ยึดเหตุจูงใจในการเลือกกระทำเป็นสำคัญ และเกิดจากการพิจารณาว่า การรู้การคิดของมนุษย์นั้นมีโครงสร้างเช่นกัน ทฤษฎีพัฒนาการรู้คิดของของเพียเจท์ กล่าวคือ มีผู้คาดว่าจริยธรรมของบุคคลนั้นมีบางส่วนที่ขึ้นอยู่กับความรู้การคิดของบุคคล ดังนั้น จริยธรรมทางด้านนี้จึงมีโครงสร้างด้วย เพียเจท์เป็นผู้ริเริ่มความคิดนี้และ โคลเบอร์เกอร์ได้ขยายความคิดนี้ออกไปจาก 3 ถึง 6 ชั้น และครอบคลุมการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตใจที่สูงกว่า ลักษณะทางด้านโครงสร้างของจริยธรรมนี้คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

(2) ทักษะการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมได้ตอบ (Predisposition to Response) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง ทัศนคติเป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นไปในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือ

หลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทักษะคิดมีคุณสมบัติของแรงจูงใจอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผลและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งหมายความว่า ต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย ด้วยเหตุนี้เอง ทักษะคิดจึงมีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับทักษะคิดของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ มีทักษะคิดที่ดีต่องานสังคมสงเคราะห์ มีหัวใจแห่งการเสียสละ และมีความตั้งใจอยากจะช่วยเหลือผู้อื่น ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ในการทำงาน ต้องมี มีคุณธรรมในหน้าที่การงานเพราะสังคมสงเคราะห์คือการให้คนที่เรียนด้านนี้ต้องเรียนด้วยใจ เวลาที่เราทำงานก็เหมือนเขาจ้างให้เรามาทำบุญ... ได้เงินด้วยได้บุญด้วย... ไม่มีอาชีพแบบไหนที่ได้แบบนี้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“คุณธรรมจริยธรรมนั้นสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เฉพาะงานสังคมสงเคราะห์ไม่ว่างานอะไรก็ตามต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในงานนั้นๆ แต่งานสังคมสงเคราะห์เป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งคนที่ทำงานด้านนี้ก็ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณในตนเองเพราะถ้าเราขาดสิ่งเหล่านี้ไปคนที่เราช่วยเหลือก็จะไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างแท้จริง ปัญหาที่ยังคงอยู่ เพราะหน้าที่ของเราคือช่วยเหลือเขาให้เขาอยู่ในสังคมได้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“การเป็นนักสังคมสงเคราะห์ จรรยาบรรณและจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นการเริ่มต้นจากตัวเราซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานทำให้งานของเรามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ชัดเจน แต่ถ้าเราขาดสิ่งนี้ก็เหมือนเราทำไปตามหน้าที่ ไม่ได้ทำด้วยจิตวิญญาณของนักสังคมสงเคราะห์” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 4. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“สังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพ ไม่ใช่อาชีพ ซึ่งเมื่อเป็นวิชาชีพก็ต้องมีจรรยาบรรณในการควบคุมการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ เพราะนักสังคมสงเคราะห์ทำงานกับคนกับมนุษย์ถึงแม้ว่าเราจะไม่ได้รักษาแบบหมอ แต่เราก็ทำการรักษาทางด้านจิตใจ ซึ่งจริยธรรม จรรยาบรรณที่นักสังคมสงเคราะห์ควรมีก็จะมีกำหนดไว้ในจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งพีก็ทำการยึดถือมาตลอดและสิ่งที่พียึดถือมาตลอดก็คือการเก็บรักษาความลับ และการยอมรับ ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์จะต้องทำงานบนพื้นฐานของจรรยาบรรณ และ จริยธรรม” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ถ้าเรามองอะไรในแง่ลบแล้ว ก็ปฏิบัติงานอะไรก็ตามจะทำให้ดีก็คงยาก พฤติกรรมการแสดงออกก็จะบ่งบอกถึงความรู้สึกของเรา แต่ถ้าเรามีทัศนคติที่ดีการแสดงออกก็จะออกมาเป็นสิ่งที่ดีด้วย การทำงานสังคมสงเคราะห์รู้สึกว่ามันช่วยเราได้เยอะ ทำให้เราเข้าใจสังคมและก็เข้าใจชีวิตเราด้วยคือเราสามารถมองได้ว่าทุกอย่างสามารถเกิดขึ้นได้และสามารถแก้ไขได้เช่นกัน หรือ Help

them to help themselves ก็คือช่วยเขาให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 4. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

นอกจากนักสังคมสงเคราะห์จะต้องมองเห็นถึงคุณค่าและให้เกียรติกับงานที่ทำแล้ว สิ่งที่ขาดไม่ได้เลย คือ ต้องมองเห็นคุณค่าตนเองและเพื่อนนักสังคมสงเคราะห์ด้วยกัน หากนักสังคมสงเคราะห์ให้เกียรติยกย่องกัน ผู้อื่นก็จะมองเห็นคุณค่าของงานสังคมสงเคราะห์เช่นเดียวกัน

“คนที่คิดทำงานด้านนี้ก็ต้องมีใจเพราะถ้าเรามีใจในการทำงานทุกอย่างก็จะออกมาดี และที่สำคัญอยากจะให้นักสังคมสงเคราะห์ให้เกียรติในงานที่ทำให้วิชาชีพของตนเอง การให้เกียรติในงานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าเราไม่ให้เกียรติงานที่ทำแล้ว งานนั้นก็จะไม่มีค่าอะไรเลย” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“นักสังคมสงเคราะห์ที่ดี ต้องมีความเมตตาต่อกันและกัน รักกันด้วยความจริงใจ ชื่นชมกัน ให้เกียรติยกย่องกัน และอยากให้เวลาทำ case นอกจากการยึดหลักวิชาชีพแล้วก็อยากให้คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของคนแต่ละคนด้วย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิชาชีพของตนเพื่อให้ภายนอกได้รับรู้ แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ อยากให้ทำงานด้วยใจแล้วตนเองก็จะมีความสุข สิ่งเหล่านี้เองคือ คุณค่าของงานสังคมสงเคราะห์” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

องค์ประกอบสำคัญของทัศนคติ คือแนวโน้มของการกระทำหรือพฤติกรรม (Action Tendency of Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มในอันที่จะสนองตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงซึ่งแนวโน้มของการกระทำนี้จะมีความรู้สึกสัมพันธ์ต่อเนื่อกับความคิดหรือสติและเหตุผลและอารมณ์หรือความรู้สึก จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพทั้ง 6 ท่าน พบว่า ทุกครั้งที่นักสังคมสงเคราะห์ได้พูดถึง ทัศนคติต่องานสังคมสงเคราะห์ ผู้วิจัย สังเกตเห็นถึงการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในงานสังคมสงเคราะห์ และการแสดงออกถึงความรู้สึกของความมุ่งมั่นที่สามารถเชื่อมต่อไปถึงกันได้ และสิ่งหนึ่งที่อยู่ในหัวใจของนักสังคมสงเคราะห์ทุกคน คือ “Help them to help themselves ช่วยเขาให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้”

(3) การมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง ของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น รอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลที่เล็กน้อยซึ่งจะได้ในปัจจุบัน หรือการงดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะตามมา ซึ่งการควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ พฤติกรรมของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรม เป้าหมาย กระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและควบคุมตัวแปรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง ภายใต้อาสาของ แนวคิด การมุ่งอนาคต และแนวคิดการควบคุมตนเองจึงต้องอยู่ควบคู่กัน

นักสังคมสงเคราะห์ก็เช่นกัน ในการปฏิบัติงานจะต้อง คาดการณ์ถึงอนาคต และควบคุมตนเอง ไม่ ว่าจะเป็นกรดำเนินชีวิต ที่จะต้องวางแผนชีวิตใน อนาคตข้างหน้า หรือการช่วยเหลือผู้อื่น โดย คำนึงถึง ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การช่วยเหลือที่เกิดขึ้นเกิดผลดีที่สุด ผลจากการสัมภาษณ์ เชิงลึก ระดับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ มีการมุ่งอนาคตทั้งในหน้าที่การงาน และ อนาคตของผู้ที่เข้ามาขอรับการช่วยเหลือ อีกทั้งยังสามารถควบคุมตนเองในการตัดสินใจใน สถานการณ์ต่างที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นภายหลัง ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ซึ่งถ้าเราดำเนินตามรอยพระราชดำริของในหลวงก็คือ เศรษฐกิจพอเพียงเราก็จะไม่ เตื่อร้อน มีแค่ไหนก็อยู่แค่นั้นและที่สำคัญเราต้องมีคุณธรรม ไม่อย่างนั้น อนาคตการทำงานของเรา ก็จะมีปัญหา เพราะตัวอย่างคนไม่ดีที่ทำผิดพลาดก็มีให้เห็นมากในสังคม” (นักสังคมสงเคราะห์ วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“งานสังคมสงเคราะห์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำงานประสานร่วมกับวิชาชีพอื่นๆ เราไม่ สามารถทำงานคนเดียวได้ งานที่มีความสัมพันธ์กับงานสังคมสงเคราะห์ก็คือ งานด้านจิตวิทยา แพทย์ ตำรวจ ด้วยความที่เราต้องประสานกับคนหลากหลายอาชีพ บางครั้งก็ต้องมีความอดทน เพราะเราต้องเข้าใจว่า หมอ ตำรวจเขาก็เหนื่อยจากงานประจำของเขาเหมือนกัน แต่เราต้องมองที่ว่า จะทำอะไรให้ case ได้รับการช่วยเหลือที่ดีที่สุด” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“เราต้องเริ่มที่ตัวเราก่อน เราต้องอดทนเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาค่อยๆไปได้ และก็ต้องใช้หลัก จรรยาบรรณวิชาชีพของเราในการปฏิบัติงาน เพื่องานที่ทำงานออกมาดี” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 4. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“การเป็นนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพก็ต้องทำด้วยใจรัก ใจรักจริงๆ เพราะถ้าใจไม่รักก็ทำ ได้แต่ทำได้ไม่ดี หรือทำก็ทำให้มันพังๆไปวันๆ ซึ่งส่วนหนึ่งของคนรุ่นใหม่ก็คือคนรุ่นใหม่มีความ เก่ง มีความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่สิ่งที่คนรุ่นใหม่สู้คนรุ่นเก่าไม่ได้ก็คือ ความอดทน เพราะเราทำงานกับคนที่มีความทุกข์ สิ่งที่ยากจะฝากคือ นอกจากจะยึดหลักการ ทำงาน กระบวนการ วิธีการ ประชญาสังคมสงเคราะห์วิชาชีพแล้ว จะต้องมีความอดทนในการทำงาน ปรับตัวเองให้กลมกลืนกับสถานการณ์ที่เราต้องเจอ ที่มีทุกวันนี้ได้ เพราะคำว่า อดทน” (นักสังคม สงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

ยังมีนักสังคมสงเคราะห์อีกหลายท่านที่มีความคาดหวังในอนาคตในด้านหน้าที่การงาน เพื่อสานฝันที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้มากขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยเหลือในระดับนโยบาย การทำงานในระดับ ผู้บริหาร เพราะการเป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้ที่ดูแลระดับนโยบาย จะสามารถมองเห็นภาพที่กว้างและช่วยเหลือในระดับภาพรวมได้มากยิ่งขึ้น

“วางแผนอนาคตของตัวเองข้างหน้าก็ยังคงจะเป็นนักสังคมสงเคราะห์ เป็นถึงระดับผู้บริหาร เพื่อทำงานให้ได้มากกว่าทุกวันนี้ สิ่งที่เราวางแผนไว้ก็จะพยายามไปให้ถึงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ในอนาคตคาดว่าจะพัฒนาตนเองเพื่อไปทำงานในอีกหน่วยหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นงานในระดับนโยบาย ที่สามารถช่วยเหลือผู้คนได้มากกว่านี้ ซึ่งตอนนี้ก็ทำการเตรียมตัวในการสร้างลูกน้องให้สามารถขึ้นมาแทนที่ของเรา ทำงานแทนเราได้ เพื่อว่าจะสามารถไปพัฒนางานได้ด้านอื่นได้ ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

ผลจากการศึกษาดังกล่าว ไม่ว่านักสังคมสงเคราะห์ที่คาดหวังในเรื่องของอนาคตของตนเอง หรืออนาคตของ ผู้ขอรับการช่วยเหลือ โดยอยู่ภายใต้ความอดทนและควบคุมตนเองเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยพบคือ ความคาดหวังทุกความคาดหวัง ล้วนมุ่งสู่ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้ประโยชน์สูงสุด ให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วที่สุด และช่วยเหลือให้ได้มากที่สุด ดังนั้นผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพจึงเป็นอีกคำตอบที่จะตอบความมีพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพได้เป็นอย่างดี

4.2 ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

สังกัดกรุงเทพมหานคร

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครของการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากตัวแปร 9 ตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย คือ

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) อายุการทำงาน
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) สถานภาพสมรส
- (6) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

- (7) ความพอเพียงของรายได้
- (8) การเห็นแบบอย่างทางสังคม
- (9) แรงสนับสนุนทางสังคม

การนำเสนอผลการศึกษาในส่วนนี้ จะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสอบถามนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 ตัวอย่าง และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่น จำนวน 2 ราย ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณมีดังต่อไปนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 179 คน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้มี 9 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ความพอเพียงของรายได้ แรงสนับสนุนทางสังคม และแบบอย่างทางสังคม

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 (ตารางที่ 4.11)

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง คือ 34.34 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 0.720 ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากที่สุด คือ 55 ปี และน้อยที่สุดคือ 22 ปี (ตารางที่ 4.11)

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1–5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26–30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง คือ 7.51 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 0.985 ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากที่สุด คือ 30 ปี และน้อยที่สุดคือ 1 ปี (ตารางที่ 4.11)

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 (ตารางที่ 4.11)

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นมีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 สถานภาพม่าย/หย่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และสถานภาพสมรสแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้สมรส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 (ตารางที่ 4.11)

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นมีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 2 คน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1 คน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 3 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 4 คนขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 (ตารางที่ 4.11)

ความพอเพียงของรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความเพียงพอของรายได้ คือ พอเพียงมีเหลือเก็บ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ พอดีไม่มีที่เหลือเก็บ จำนวน 62 คน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ ไม่พอ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	28	15.6	
หญิง	151	84.4	
รวม	179	100.0	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
20 – 30 ปี	63	35.2	ค่าเฉลี่ยอายุ = 34.34 ปี
31 – 40 ปี	87	48.6	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
41 – 50 ปี	27	15.1	= 0.720
51 – 60 ปี	2	1.1	สูงสุด = 55 ปี
รวม	179	100.0	ต่ำสุด = 22 ปี
อายุการทำงาน			
1 – 5 ปี	70	39.1	ค่าเฉลี่ยอายุ = 7.51 ปี
6 – 10 ปี	79	44.1	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
11 – 15 ปี	18	10.1	= 0.985
16 – 20 ปี	7	3.9	สูงสุด = 30 ปี
21 – 25 ปี	3	1.7	ต่ำสุด = 1 ปี
26 – 30 ปี	2	1.1	
รวม	179	100.0	
การศึกษา			
ปริญญาตรี	138	77.1	
ปริญญาโท	41	22.9	
รวม	179	100.0	
สถานภาพ			
โสด	70	39.2	
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	87	48.6	
สมรสแล้วแยกกันอยู่	4	2.2	
อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้สมรส	2	1.1	
ม่าย/หย่าร้าง	16	8.9	
รวม	179	100.0	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มี	11	6.1	
1 คน	55	30.7	
2 คน	94	52.6	
3 คน	15	8.4	
4 คน	4	2.2	
รวม	179	100.0	
ความพอเพียงของรายได้			
พอเพียงมีเหลือเก็บ	85	47.5	
พอดีไม่มีเหลือเก็บ	62	34.6	
ไม่พอ	32	17.9	
รวม	179	100.0	

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ไคสแควร์ได้แก่ อายุ อายุการปฏิบัติงาน การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น เป็น 2 กลุ่มดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	15.6
หญิง	151	84.4
รวม	179	100.0

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีอายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 40 ปี	150	83.8
41 - 60 ปี	29	16.2
รวม	179	100.0

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 15 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีอายุการทำงานระหว่าง 16 - 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 15 ปี	167	93.3
16 - 30 ปี	12	6.7
รวม	179	100.0

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	138	77.1
ปริญญาโท	41	22.9
รวม	179	100.0

สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	39.1
สมรส	109	60.9
รวม	179	100.0

จำนวนคนที่ต้องอุปการะ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนคนที่ต้องอุปการะ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 93.9 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีจำนวนคนที่ต้องอุปการะ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนคนที่ต้องอุปการะ

จำนวนคนที่ต้องอุปการะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีจำนวนคนที่ต้องอุปการะ	11	6.1
มีจำนวนคนที่ต้องอุปการะ	168	93.9
รวม	179	100.0

ความพอเพียงของรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความพอเพียงของรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความพอเพียงของรายได้ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความพอเพียงของรายได้

ความพอเพียงของรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความพอเพียงของรายได้	147	82.1
มีความพอเพียงของรายได้	32	17.9
รวม	179	100.0

การเห็นแบบอย่างทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการเห็นแบบอย่างทางสังคมมาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ มีการเห็นแบบอย่างทางสังคมปานกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีการเห็นแบบอย่างทางสังคมน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเห็นแบบอย่างทางสังคม

การเห็นแบบอย่างทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	15.0	8.4
ปานกลาง	76.0	42.5
มาก	88.0	49.1
รวม	179.0	100.0

ระดับของการเห็นแบบอย่างทางสังคมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของการเห็นแบบอย่างทางสังคม ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0-3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของการเห็นแบบอย่างทางสังคมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.41 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ระดับของการเห็นแบบอย่างทางสังคมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ยต่ำสุด	ค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับของการเห็นแบบอย่างทางสังคม	179.0	1.0	3.0	2.41	.641

แรงสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ มีแรงสนับสนุนทางสังคมมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแรงสนับสนุนทางสังคม

การเห็นแบบอย่างทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	23	12.8
ปานกลาง	103	57.6
มาก	53	29.6
รวม	179.0	100.0

ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.17 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับของแรงสนับสนุน ทางสังคม	179.0	1.0	3.0	2.17	.631

พฤติกรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมจริยธรรมปานกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ มีพฤติกรรมจริยธรรมมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมจริยธรรมน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

พฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	11	6.1
ปานกลาง	88	49.2
มาก	80	44.7
รวม	179.0	100.0

ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1.0 - 3.0 แบ่งเป็นระดับได้ดังนี้

2.35 – 3.0 มาก

1.68 – 2.34 ปานกลาง

1.0 – 1.67 น้อย

กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับของระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมาก มีค่าเฉลี่ย 2.39 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.0 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.0 (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ยต่ำสุด	ค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม	179.0	1.0	3.0	2.39	.602

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างเพศจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.818) โดยพบว่าเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างของระดับของพฤติกรรมจริยธรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพศชาย	2 (1.1%)	15 (8.4%)	11 (6.1%)	28 (15.6%)
เพศหญิง	9 (5.0%)	73 (40.8%)	69 (38.6%)	151 (84.4%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างอายุจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอายุกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.218) โดยพบว่าอายุระหว่าง 20 - 40 ปีและอายุระหว่าง 41 - 60 ปี ไม่มีความแตกต่างของระดับของพฤติกรรมจริยธรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
20 - 40 ปี	9 (5.0%)	78 (43.6%)	63 (35.2%)	150 (83.8%)
41 - 60 ปี	2 (1.1%)	10 (5.6%)	17 (9.5%)	29 (16.2%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากตาราง 4.27 พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอายุการทำงานกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.011) โดยพบว่าอายุการทำงานระหว่าง 1 - 15 ปี มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า อายุการทำงานระหว่าง 16–30 สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงาน	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1 - 15 ปี	8 (4.4%)	85 (47.5%)	74 (41.4%)	167 (93.3%)
16 - 30 ปี	3 (1.7%)	3 (1.7%)	6 (3.3%)	12 (6.7%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

$$\chi^2\text{-test} = \text{sig. } 0.011$$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากตาราง 4.28 พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับการศึกษา กับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.076) โดยพบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างของระดับของพฤติกรรมจริยธรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

ระดับการศึกษา	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ปริญญาตรี	11 (6.1%)	63 (35.2%)	64 (35.7%)	138 (77.0%)
ปริญญาโท	0 (0.0%)	25 (14.0%)	16 (9.0%)	41 (23.0%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์: ความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากตาราง 4.29 พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.065) โดยพบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างของระดับของพฤติกรรมจริยธรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สถานภาพการสมรส	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
โสด	7 (3.9%)	28 (15.7%)	35 (19.6%)	70 (39.2%)
สมรส	4 (2.2%)	60 (33.5%)	45 (25.1%)	109 (60.8%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์: ความแตกต่างระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.000) โดยพบว่าผู้ที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่มี	4 (2.2%)	5 (2.8%)	2 (1.1%)	11 (6.1%)
มี	7 (3.9%)	83 (46.4%)	78 (43.6%)	168 (93.9%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

$$\chi^2\text{-test} = \text{sig. } 0.000$$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอเพียงของรายได้กับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์: ความแตกต่างระหว่างความพอเพียงของรายได้จะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพอเพียงของรายได้กับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.278) โดยพบว่าความพอเพียงของรายได้และความไม่พอเพียงของรายได้ ไม่มี ความแตกต่างของระดับของพฤติกรรมจริยธรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอเพียงของรายได้กับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

ความพอเพียงของรายได้	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
พอเพียง	11 (6.1%)	71 (31.7%)	65 (36.3%)	147 (82.1%)
ไม่พอเพียง	0 (0.%)	17 (9.5%)	15 (8.4%)	32 (17.9%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากตาราง 4.32 พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.000) โดยพบว่า การเห็นแบบอย่างทางสังคมมาก มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า การเห็นแบบอย่างทางปานกลางและ การเห็นแบบอย่างทางสังคมน้อยตามลำดับ สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

การเห็นแบบอย่างทางสังคม	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
น้อย	9 (5.0%)	3 (1.7%)	3 (1.7%)	15 (8.4%)
ปานกลาง	2 (1.1%)	43 (24.0%)	31 (17.3%)	76 (42.4%)
มาก	0 (0.%)	42 (23.5%)	46 (25.7%)	88 (49.2%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

$$\chi^2 - \text{test} = \text{sig. } 0.000$$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานการวิเคราะห์ : ความแตกต่างระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากตาราง 4.33 พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม (χ^2 -test เท่ากับ 0.000) โดยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมาก และแรงสนับสนุนทางสังคมน้อยตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรม

แรงสนับสนุนทางสังคม	ระดับของพฤติกรรมจริยธรรม			รวม (คน)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
น้อย	5 (2.8%)	16 (8.9%)	2 (1.1%)	23 (12.8%)
ปานกลาง	5 (2.8%)	52 (29.1%)	46 (25.7%)	103 (57.6%)
มาก	1 (0.5%)	20 (11.2%)	32 (17.9%)	53 (29.6%)
รวม	11 (6.1%)	88 (49.2%)	80 (44.7%)	179 (100%)

$$\chi^2 - \text{test} = \text{sig. } 0.000$$

กล่าวโดยสรุป อายุการทำงาน จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู การเห็นแบบอย่างทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ : กรณีศึกษานักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร

นอกจากผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่นจำนวน 2 ราย ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) แบบอย่างทางสังคมของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมของมนุษย์นอกจากปฏิกิริยาเบื้องต้น (Elementary Reflex) แล้ว มนุษย์มิได้ถูกจัดเตรียมให้มีพฤติกรรมอื่น ๆ โดยกำเนิด หากแต่จะต้องเห็นรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งเมื่อได้เห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างหลาย ๆ ครั้ง ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมในภายหลังได้ซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมสังคม ดังนั้น การเรียนรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมอื่น ๆ การเรียนรู้จริยธรรมนี้มี 2 รูปแบบหลัก คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หรือการเรียนรู้จากผลของการตอบสนองและการเรียนรู้จากการสังเกต ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับการเห็นแบบอย่างทางสังคมของนักสังคมสงเคราะห์ วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แบบอย่างทางสังคมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ จากการค้นพบ ลักษณะที่ 1 แบบอย่างจากผู้ปกครองสถาบันเบื้องสูง ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ตลอดการทำงานที่มีเป็นแบบอย่างในการทำงานคือ สมเด็จพระเจ้า เพราะท่านเป็นแบบอย่างที่ดี ผลงานของท่านแต่ละผลงานเป็นสิ่งที่ตั้งใจให้พี่ทำงานเพราะพี่รู้สึกว่าเป็นผู้ให้ ท่านมีแนวคิดให้ประชาชนช่วยตัวเองให้ได้หน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ก็เหมือนกัน เราต้องช่วยให้เขาช่วยเหลือตัวเองให้ได้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“ต้นแบบที่สำคัญเลยก็คือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ท่านสอนให้เรามีความพอเพียงก็ได้ นำเรื่องนี้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งความพอเพียงทำให้เรามีความสุขมาก” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“แบบอย่างในการดำเนินชีวิตของพี่ก็คือในหลวง ซึ่งท่านสอนให้เราเป็นคนดีให้ใช้ชีวิตแบบพอเพียง และตลอดเวลาที่ท่านก็ทำงานเพื่อเรามาโดยตลอด พี่จะนำแบบอย่างที่ดีอย่างนี้ไปใช้ในการทำงาน ก็คือพี่ทำงานด้วยความจริงใจทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เพราะท่านสอนให้เราไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความจริงใจให้กับผู้อื่นและเราก็จะได้ความจริงใจนั้นกลับมา” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

ลักษณะที่ 2 แบบอย่างทางสังคมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ จากการค้นพบ เป็น แบบอย่างจากบุคคลใกล้ชิด บุคคลในครอบครัว พ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“แบบอย่างในครอบครัวก็จะมีคุณพ่อ มีความภูมิใจมากที่ได้เกิดเป็นลูกท่าน ท่านมีความเป็นผู้นำ ท่านสนับสนุนทุกอย่างที่ลูกอยากทำ อยากเรียนอะไร อยากทำอะไร ก็ให้เราตัดสินใจเอง และเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเราตลอด และท่านเป็นคนอารมณ์ดี กล้าแสดงออก ซึ่งก็ได้สิ่งนี้จาก

ท่านมามาก กับคุณแม่ก็ชื่นชมในตัวของคุณแม่ท่านทำทุกอย่าง ทำหน้าที่ภรรยาและแม่บ้านได้ สมบูรณ์ที่สุด” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวเรา คือ คุณพ่อ คุณแม่ หรือครอบครัวปัจจุบัน สามี่ ลูก สิ่งเหล่านี้ เป็นพลังเป็นกำลังใจให้เราทำงาน เพราะมีอะไรเราก็จะมาคุยกันปรึกษากันในครอบครัว ซึ่งสามี่กับ ลูกก็ไม่ได้เป็นนักสังคมสงเคราะห์ แต่เขาก็มีใจเป็นนักสังคมสงเคราะห์อยู่ในตัว ซึ่งทุกอาชีพก็มี จุดยืนเป็นของตัวเอง สิ่งเหล่านี้ก็กลับกลายเป็นกำลังใจให้เราเมื่อเรารู้สึกเหนื่อย” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“แบบอย่างในการดำเนินชีวิตก็จะเป็นพ่อกับแม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการใช้ชีวิต ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราเห็นแต่เด็กและก็ได้ซึมซับมา ถ้าแบบอย่างในการทำงานก็จะเป็นหัวหน้าคนเก่า เขาก็จะสอนให้ความรู้แก่เราช่วยเราแก้ไข้ปัญหา” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 4. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“แบบอย่างของพี่ก็คือเจ้านายคนแรกของพี่ เขาสอนงานพี่และเขาก็เป็นคนเก่งมาก ความละเอียดรอบคอบในการทำงานพี่ก็ได้มาจากเขา การสังเกต การเก็บรายละเอียด นี่คือสิ่งที่เขาสอน แม้กระทั่งการร่างหนังสือถ้าเราร่างหนังสือดีก็จะได้การตอบรับที่ดีเช่นกัน และเขาก็เป็นคนที่ทำงาน เข้มแข็งพอที่จะติดสิ่งนี้มาจากเขาด้วย แต่พี่ก็จะไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใครเพราะน้องบางคนมีภาระทางครอบครัว แต่สิ่งที่พี่ขอก็คืองานต้องเสร็จและเสร็จก็ต้องมีคุณภาพด้วย สามารถติดตามงานได้ ตอบคำถามพี่ได้ และที่สำคัญอีกอย่างความในไม่ออกความนอกไม่เข้า” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

(2) แรงสนับสนุนทางสังคม ของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

บุคคลอาจได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากกลุ่มคนในสังคมของตนเองหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ ประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน และประเภทที่สองเป็นครอบครัวใกล้เคียง ได้แก่ เพื่อนฝูงในวัยเดียวกัน เพื่อนบ้าน คนรู้จักคุ้นเคย เพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิด แรงสนับสนุนมี 3 ระดับ (1) ระดับกว้าง (Macro Level) (2) ระดับกลุ่มเครือข่าย (Meso Level) และ (3) ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro Level) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับแรงสนับสนุนทางสังคม ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนทางสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม และลักษณะการสนับสนุนทางสังคม อยู่ใน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ระดับเครือข่าย (Meso Level) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่าย ด้วยการวัดอย่างเฉพาะเจาะจงถึงกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพื่อน ฯลฯ ชนิด

ของแรงสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านวัตถุ ความเป็นมิตร แรงสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“แบบอย่างก็คือหัวหน้าคนปัจจุบัน เพราะเขาจะให้คำปรึกษาได้ดี เป็นคนตรงๆ มีความเสมอภาค จึงทำให้อยากจะเป็นอย่างหัวหน้าเก่งเหมือนหัวหน้า” (นักสังคมสงเคราะห์ห้วยขาชัย คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“องค์กรก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่นี้ก็จะมีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกันเหมือนที่เหมือนน้อง กำลังใจก็จะมาจากเพื่อนร่วมงาน หรือครอบครัวแต่ส่วนใหญ่ก็จะมาจากเพื่อนร่วมงานเพราะทำงานด้วยกันก็จะเข้าใจกัน ช่วยเหลือกัน ” (นักสังคมสงเคราะห์ห้วยขาชัย คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

กลุ่มที่ 2 คือ แรงสนับสนุนทางสังคม ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งมีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณคือ ขนาด จำนวนและความถี่ของความสัมพันธ์ ซึ่งโครงสร้างของเครือข่ายแรงสนับสนุนระดับนี้ ได้แก่ สามี ภรรยา และสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ทำให้มีแรงสนับสนุนทางจิตใจ การแสดงความรัก ความห่วงใย ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“เวลาที่เหนื่อยก็จะหาวิธี ผ่อนคลาย ก็จะทำให้ผ่อนคลายได้บ้าง กำลังใจก็จะได้จากครอบครัว ” (นักสังคมสงเคราะห์ห้วยขาชัย คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญ เด็กก็เหมือนกับผ้าขาวเราแต่มีสีอะไรก็จะเป็นสีนั้น น้องลองนึกภาพว่าถ้าคน 60 ล้านกว่าคนอยู่ในกรอบในผ้าสีขาวทุกอย่างก็สงบไม่มีปัญหา นักสังคมสงเคราะห์ก็ไม่ต้องมี ตำรวจก็ไม่ต้องทำงาน เพราะเรามีวินัยในตัวเองมีคุณธรรมจริยธรรมของตัวเอง นี่คือแนวคิดส่วนตัวของตัวเอง ที่ถือว่าสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ที่เข้มแข็งอย่างทุกวันนี้” (นักสังคมสงเคราะห์ห้วยขาชัย คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“ปัจจัยที่สำคัญก็คือครอบครัวเพราะเป็นสังคมเล็กๆที่นำไปสู่สังคมใหญ่ๆได้ ถ้าครอบครัวมีการอบรมเลี้ยงดูมาอย่างดี มีพื้นฐานครอบครัวที่ดีสมาชิกในครอบครัวที่จะออกไปสู่สังคมก็จะเป็นคนที่ดี ส่วนในเรื่องของปัจจัยอื่นๆก็มีความสำคัญเช่นกัน เช่นสื่อเดี๋ยวนี้ก็มีการแยกแยะเป็นประเภทต่างๆ เพื่อให้แยกแยะได้ว่าอะไรสมควรดูอะไรไม่สมควรดูอะไรควรได้รับคำแนะนำจากผู้ใหญ่แต่ที่ว่ามันไม่ใช่ทางออกของปัญหาเพราะเดี๋ยวนี้ VCD ไปถึงยังมีขายอยู่แต่ที่มองว่าครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญที่จะปลูกฝังเลี้ยงดู” (นักสังคมสงเคราะห์ห้วยขาชัย คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

4.3 ศึกษาถึงแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์เจาะลึก นักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะในด้านการผลักดันกฎหมาย เพื่อออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ การประชาสัมพันธ์งานด้านสังคมสงเคราะห์ การอบรมสัมมนา คุงาน และสนับสนุนอุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมในระดับนโยบาย ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ควรมีการผลักดันในเรื่องของกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ให้มีเกียรติศักดิ์ศรีเหมือนระดับนานาชาติ” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“ต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นจริงเพราะนโยบายกับการปฏิบัติจริงบางทีก็ไม่สามารถทำได้ ควรศึกษาถึงปัญหาที่แท้จริงก่อน จะ ได้ช่วยเหลือ ได้ถูกวิธีและประสบผลสำเร็จ” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“ควรมีการประชาสัมพันธ์ด้านสังคมสงเคราะห์ให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับมากขึ้น เพราะวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญ” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“ควรสนับสนุนในด้านการอบรม สัมมนา ศึกษาคูงาน ทั้งนี้ควรมีทั้งทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ เพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์ ได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะองค์ความรู้ในเรื่องของงานสังคมสงเคราะห์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนนักสังคมสงเคราะห์ในเรื่อง อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ยานพาหนะที่ใช้ในการลงพื้นที่ งบประมาณในการให้ความช่วยเหลือ ห้องทำงานที่มีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องให้คำปรึกษา และสนับสนุนให้เกิดองค์กรเครือข่ายให้ขยายวงกว้างมากขึ้น” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“ควรมีงานวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลจากวิชาชีพอื่นๆ ที่มีต่อนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้ได้มุมมองในทุกๆด้าน ทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องเพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง” (ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม)

“ควรมีการอบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะต่างๆทุกๆปีเพราะกระบวนการสังคมสงเคราะห์คือช่วยเขาให้เขาช่วยตัวเองได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญก็จะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้เรื่อยๆ และการทำงานก็เป็นการวิเคราะห์โดยวิเคราะห์ถึงปัญหาและหาทางออกให้ดีที่สุดจึงจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เห็นกับสถานการณ์ปัจจุบัน ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“งานสังคมสงเคราะห์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำงานประสานร่วมกับวิชาชีพอื่นๆ เราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ จึงควรมีการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์ ก็จะมีด้านกฎหมาย สาธารณสุข เกษตร การศึกษา โรงพยาบาล การปกครอง ทุกหน่วยงานมีความสำคัญ คือการทำงานในด้านสหวิชาชีพให้มีคุณภาพมากขึ้นเพราะบางทีการติดต่อประสานงานก็ยังติดขัด หรือดำเนินการได้ล่าช้ามาก” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์)

“น่าจะมีการจัดอบรมจริยธรรมสำหรับนักสังคมสงเคราะห์บ้างเป็นการอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าถึงวิชาชีพ อาจจะปีละ 1 ครั้ง และในเรื่องของงบประมาณก็เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทุกวันนี้งบประมาณก็ถือว่าเพียงพอกับการทำโครงการแต่ถ้ามีการเพิ่มงบประมาณก็จะทำให้โครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ควรเพิ่มโครงการต่างๆที่จะทำให้นักสังคมสงเคราะห์ได้มีโอกาสได้พบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและเป็นกำลังใจให้กันอาจจะจัดเป็นตามกระทรวงหรือแบ่งตามสำนักงาน เพื่อให้ได้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 415 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“ในระดับนโยบายควรมีการส่งเสริมหรือจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย แต่ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนกว่านี้” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 1. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

“น่าจะมีงบประมาณส่งเสริมบุคลากรที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์ให้มีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของนักสังคมสงเคราะห์ให้สมบูรณ์ทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรม เพื่อเราจะได้นักสังคมสงเคราะห์ที่พร้อมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 8 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบาย ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน จะต้องดำเนินการในหลายๆ เรื่อง กล่าวคือ จะต้องส่งเสริมทางด้านความพร้อมของ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องให้คำปรึกษา อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน พาหนะในการลงพื้นที่ และงบประมาณที่จะใช้ช่วยเหลือผู้มาขอรับบริการ เพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัวของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ รวมถึงการผลักดันในเรื่องของกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อออกไปรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ให้มีเกียรติศักดิ์ศรีเหมือนระดับนานาชาติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและภูมิใจในการประกอบวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ อีกทั้งการอบรม สัมมนา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเป็นกำลังใจให้แก่กันและกันในกลุ่มงานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ และการส่งเสริมพัฒนาในระดับนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านจริยธรรม จรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ อย่างบูรณาการในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง