

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ : กรณีศึกษา นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพโดยวัดจากคะแนนรวมของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะคิดต่อการทำงาน การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมาก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 98.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 มีระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98

ทักษะคิดต่อการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้ทักษะคิดในการทำงานปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา คือ มีทักษะคิดในการทำงานมาก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะคิดในการทำงานน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 มีระดับของระดับของทักษะคิดในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.27

การมุ่งอนาคตของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการมุ่งอนาคตปานกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ มีการมุ่งอนาคตมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการ

มุ่งอนาคตน้อย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 มีระดับของระดับของการมุ่งอนาคตปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.10

การควบคุมตนเองของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ พบว่า ส่วนใหญ่ มีการควบคุมตนเองปานกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ มีการควบคุมตนเองมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการควบคุมตนเองน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีระดับของระดับของการควบคุมตนเองปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.13

จากการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ : กรณศึกษา นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.37

นอกจากผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่น จำนวน 2 ราย ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณ นักสังคมสงเคราะห์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจโดยอยู่ภายใต้เหตุผลที่มีคุณธรรม และสามารถควบคุมตนเอง ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ “คนที่คิดทำงานด้านนี้ก็ต้องมีใจเพราะถ้าเรามีใจในการทำงานทุก ๆ อย่างก็จะออกมาดี และที่สำคัญอยากจะทำให้นักสังคมสงเคราะห์ให้เกียรติในงานที่ทำให้วิชาชีพของตนเอง การให้เกียรติในงานที่ทำเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะถ้าเราไม่ทำให้เกียรติงานที่ทำแล้ว งานนั้นก็จะไม่มีค่าอะไรเลย” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์) ในขณะที่เดียวกันนักสังคมก็มักจะตัดสินใจในความถูกต้องขณะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพก็สามารถตัดสินใจได้อย่างมีคุณธรรม ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ “ที่เคยเจอคือเขาขอให้ช่วยเอาญาติเข้าสถานสงเคราะห์ถ้าทำเขาก็จะใส่ซองให้แต่ก็ไม่ทำเพราะทุกวันนี้ที่ก็พอใจแล้วในสิ่งที่มืออยู่ แต่ถ้าเราทำงานแล้วเราช่วยเค้าได้คิดว่าตรงนี้มีความสุขกว่า” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์) นักสังคมสงเคราะห์ทุกคนต่างมีความคาดหวัง ในอนาคตหน้าที่การงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ในอนาคตคาดว่าจะพัฒนาตนเองเพื่อไปทำงานในอีกหน่วยหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นงานในระดับนโยบาย ที่สามารถช่วยเหลือผู้คนได้มากกว่านี้ ซึ่งตอนนี้ก็ทำการเตรียมตัวในการสร้างลูกน้องให้สามารถขึ้นมาแทนที่ของเรา ทำงานแทนเราได้ เพื่อว่าจะสามารถไปพัฒนางานได้ด้านส่วนอื่นได้ ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ส่วนใหญ่มีความเพียงพอของรายได้ คือ พอเพียงมีเหลือเก็บ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ พอดีไม่มีที่เหลือเก็บ จำนวน 62 คน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือ ไม่พอ จำนวน 32 คน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัย ด้านอายุการทำงาน จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู การเห็นแบบอย่างทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคม

ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าอายุการทำงานระหว่าง 1 - 15 ปี มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า อายุการทำงานระหว่าง 16 - 30 ปี

ความแตกต่างระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าผู้ที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ความแตกต่างระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า การเห็นแบบอย่างทางสังคมมาก มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า การเห็นแบบอย่างทางปานกลางและการเห็นแบบอย่างทางสังคมน้อย ตามลำดับ

ความแตกต่างระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมากและแรงสนับสนุนทางสังคมน้อย ตามลำดับ

นอกจากผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ราย นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่น ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์ นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ต่างมีแบบอย่างทางสังคมที่ดีจากผู้นำประเทศ และมีแรงสนับสนุนที่ดี จากครอบครัว อาทิ พ่อเป็นแบบอย่างในการทำงาน แม้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต อีกทั้ง หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงสนับสนุนในการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ “แบบอย่างในการดำเนินชีวิตของพี่ก็คือในหลวง ซึ่งท่านสอนให้เราเป็น

คนดีให้ใช้ชีวิตแบบพอเพียง และตลอดเวลาที่ท่านก็ทำงานเพื่อเรามาโดยตลอด พี่จะนำแบบอย่างที่ดี
 อย่างนี้ไปใช้ในการทำงาน ก็คือพี่ทำงานด้วยความจริงใจทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เพราะท่านสอนให้เรา
 ไม่เอาเปรียบผู้อื่นมีความจริงใจให้กับผู้อื่นและเราก็จะได้ความจริงใจนั้นกลับมา” (นักสังคม
 สงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 19 มกราคม 2553 : สัมภาษณ์) “ต้นแบบที่สำคัญเลยก็คือพระบาทสมเด็จพระ
 พระเจ้าอยู่หัว ท่านสอนให้เรามีความพอเพียงก็นำเรื่องนี้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งความพอเพียง
 ทำให้เรามีความสุขมาก” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพดีเด่น คนที่ 2. 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)
 นอกจากนี้แบบอย่างจากผู้ปกครองประเทศแล้ว องค์กรก็เป็นอีกกลุ่มองค์กรหนึ่งที่มีส่วนเสริมสร้าง
 นักสังคมสงเคราะห์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ “องค์กรก็ถือได้
 ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรม
 องค์กรที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่นี้ก็จะมีความเป็นกันเองมีการช่วยเหลือกัน
 เหมือนพี่เหมือนน้อง กำลังใจก็จะมาจากเพื่อนร่วมงาน หรือครอบครัวแต่ส่วนใหญ่ก็จะมาจากเพื่อน
 ร่วมงานเพราะทำงานด้วยกันก็จะเข้าใจกัน ช่วยเหลือกัน ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 3.
 5 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์) แบบอย่างที่สำคัญของนักสังคมสงเคราะห์ มีสองระดับ คือ ระดับ
 ใกล้ชิด คือ คนในครอบครัว พ่อ แม่ “แบบอย่างในการดำเนินชีวิตก็จะ เป็นพ่อกับแม่ ไม่ว่าจะ เป็น
 เรื่องของการใช้ชีวิต ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราเห็นแต่เด็กและก็ได้ซึมซับมา ถ้า
 แบบอย่างในการทำงานก็จะ เป็นหัวหน้าคนเก่า เขาก็จะสอนให้ความรู้แก่เราช่วยเราแก้ไขปัญหา”
 (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 4 . 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์) ระดับที่ สองคือ จากบุคคลที่
 ทำงานเช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ “แบบอย่างก็คือหัวหน้าคนปัจจุบัน
 เพราะเขาจะให้คำปรึกษาได้ดี เป็นคนตรงๆ มีความเสมอภาค จึงทำให้อยากจะเป็นอย่างหัวหน้า เก่ง
 เหมือนหัวหน้า” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 2.37 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์อินทร์ ทิชนิพนธ์
 (2546) ที่พบว่า การปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติ
 ตามกรอบจรรยาบรรณในระดับปานกลาง ถึงปานกลางค่อนข้างสูง โดยจรรยาบรรณในด้าน
 คุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ พบว่า
 นักสังคมสงเคราะห์มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจต่อการเป็นนักสังคม
 สงเคราะห์ อีกทั้งยังสามารถเลือกสิ่งที่ถูกต้องหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้

หลักจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ นักสังคมสงเคราะห์ยังมีความมุ่งหวังในเรื่องอนาคตเพื่อจะพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นเพื่อมุ่งหวังในการเข้าไปมีส่วนในการพัฒนาในระดับนโยบาย หรือมีส่วนในระดับผู้บริหารเพื่อจะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดต้นไม้อัจฉริยะธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539 : 2-4 อ้างถึงใน ธรรมนุญ เชาวะวิชย. 16-18) อธิบายว่า คนที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 5 ประการ โดยทฤษฎีนี้เปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วง การที่จะได้ผลมะม่วงดก ผลใหญ่ หวานอร่อยนั้น ลำต้นและรากจะต้องสมบูรณ์ โดยทำการเปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ว่าเปรียบเสมือนส่วนลำต้นของต้นไม้อัจฉริยะธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม คือ 1)ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง คือ มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมที่ยึดคุณธรรมเป็นหลัก 2) เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม ประเทศชาติและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สามารถคาดการณ์ไกลและสามารถควบคุมตนให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสม 4) ความเชื่ออำนาจในตน เชื่อว่าผลที่เกิดกับตนเป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

จากผลการวิจัยที่พบว่าความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 15 ปี มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า อายุการทำงานระหว่าง 16 - 30 ปี ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร กลุณพิพัฒน์ (2541) ซึ่งพบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางชีว-สังคม คือ อายุราชการ มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคดี จันทวงศ์ (2544) ซึ่งพบว่า อายุการทำงานมีผลต่อค่านิยมและจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Erikson (อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. 2520 : 16 - 28) ที่กล่าวว่าบุคคลในช่วงอายุ 21-35 ปี มีความเป็นอิสระในสังคมมากกว่าวัยก่อน ๆ ในช่วงต้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ความสมบูรณ์ของจิตใจในช่วงนี้ คือ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้า มีอาชีพที่เหมาะสม มีการสมาคมกับเพศตรงข้ามเพื่อการเลือกคู่ครองต่อไป การปรับตัวของผู้ใหญ่ในวัยนี้ คือ การเลือกคู่ครอง และการมีหน้าที่การงานที่เหมาะสม รวมทั้งการเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ทำงานในช่วง 15 ปีแรกยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน รวมถึงการได้รับการปลูกฝังทั้งในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมจาก

มหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานและยึดหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแง่บวก และมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่า ผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ระหว่าง 16–30 ปี นอกจากนี้ Erikson. (อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2520 : 16 - 28) ยังพบว่าบุคคลในช่วงอายุ 36–59 ปี เริ่มเข้าสู่วัยกลางคน เป็นระยะที่บุคคลมีครอบครัว มีบุตร และเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่ ในระยะนี้บุคคลต้องการมีบุตรไว้สืบสกุล การจะมีบุตรซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกใหม่ในครอบครัวนั้นต้องมาจากรากฐานของความรักและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลที่ไม่สามารถพัฒนามาถึงขั้นนี้ย่อมเกิดความรู้สึกที่ถ้อยถ้อยและเหนื่อยหน่ายในชีวิต คิดถึงแต่ตนเอง เริ่มมีความเจ็บป่วยเรื้อรัง และปฏิเสธความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ไม่เตรียมสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ชนรุ่นหลัง ทำงานอย่างขาดความรับผิดชอบ ปล่อยปละละเลย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่มานานหลายปีพบปัญหาที่บางครั้งไม่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพการทำงาน และขาดการเสริมกำลังเช่นการพักผ่อน หรือผ่านการอบรม การสัมมนา หรือการดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสริมกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความแตกต่างระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าผู้ที่มีการที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่ไม่มีมีการที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ ศรีอรุณ (2545) ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ คือ อายุ จำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักสังคมสงเคราะห์ที่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จะมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตมากกว่า อีกทั้งจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสามารถควบคุมตนเองได้ดีมากกว่าผู้ที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และนักสังคมสงเคราะห์ที่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูยังมีการมุ่งมองถึงอนาคต เพราะหากประพฤติในหน้าที่การงาน จนมีโทษต่อหน้าที่การงาน ก็จะมีผลกระทบต่อผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ดังนั้น นักสังคมสงเคราะห์ที่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจึงเกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกับผู้ที่ไม่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งยังไม่มีความจำเป็นที่ต้องระมัดระวังในการดำเนินชีวิต เพราะหากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินชีวิต หรือ สัมหลวนในชีวิตหน้าที่การงาน ก็ไม่มีผู้อื่นได้รับผลกระทบไปด้วย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความแตกต่างระหว่างการเห็นแบบอย่างทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า การเห็นแบบอย่างทางสังคมมาก มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า การเห็นแบบอย่างทางสังคมปานกลางและการเห็นแบบอย่างทางสังคม น้อยตามลำดับ ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ ศรีอรุณ (2545) ซึ่งพบว่า ข้าราชการตำรวจมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีทัศนคติต่อการทำงานสูง มีระดับ

การศึกษาสูง มีอายุราชการการนาน และมีการเห็นแบบอย่างทางสังคมมาก มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์สูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนักสังคมสงเคราะห์ยังไม่มี ความเชื่อมั่นของแบบอย่างทางสังคมที่น่าเชื่อถือได้ภายในสังคม จึงให้ระดับคะแนนแบบอย่างในสังคม ในระดับปานกลาง ผลจากการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์เรื่องแบบอย่างทางสังคม ซึ่งพบว่า นักสังคมสงเคราะห์ไม่พูดถึงแบบอย่างทางสังคมที่เป็นผู้นำทาง การเมืองหรือบุคคลสำคัญในสังคม แต่แบบอย่างทางสังคมที่นักสังคมสงเคราะห์ยอมรับและเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตคือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระเจ้า เป็นแบบอย่างสูงสุด โดยไม่มีแบบอย่างอื่น ๆ เลยที่คาดว่าจะ เป็นแบบอย่างทางสังคมได้ ทั้งนี้ ทำให้ทราบว่า สภาพสังคมปัจจุบันมีแบบอย่างที่ดีและมีอิทธิพลต่อผู้คนในสังคมน้อย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความแตกต่างระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมจะทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง มีระดับของพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมากและแรงสนับสนุนทางสังคมน้อยตามลำดับ ผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ซึ่งพบว่า ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา นวลฉวี (2546) ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจริยธรรมจากครอบครัว โดยได้รับการสั่งสอนห้ามปรามบ้าง และลงโทษเมื่อทำความผิด และแบบได้รับการสั่งสอนให้ทำความดีมาก ห้ามไม่ให้ทำผิดและทำโทษเมื่อทำความผิด มีจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ค่อยได้รับการอบรมจากครอบครัว โดยปล่อยให้รู้เองว่าควรทำอะไร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนักสังคมสงเคราะห์หามองว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางน่าจะมี ความเหมาะสมมากกว่าระดับความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากให้ระดับแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงนักสังคมสงเคราะห์ก็จะขาดจุดยืนของการแสดงออกทางพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี ดังนั้น ค่าคะแนนแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลางจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับระดับของพฤติกรรมจริยธรรมดังกล่าว นอกจากนี้ผลจากการการสัมภาษณ์เชิงลึกนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ พบว่านักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ จะให้ความสำคัญต่อแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญต่อแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับสอง เนื่องจากนักสังคมสงเคราะห์ให้เหตุผลว่า “แรงสนับสนุนที่เป็นกำลังใจให้กับเราไม่ว่าเราจะผิดกี่ครั้ง และพร้อมเป็นกำลังใจให้กับเราตลอดเวลา กำลังใจที่ดีที่สุดมาจากครอบครัว เพราะครอบครัวคือทุกสิ่งทุกอย่างของ

ชีวิต” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 1. 19 มกราคม 255 : สัมภาษณ์) “เวลาที่เหนื่อยก็จะหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อนก็จะทำให้ผ่อนคลายได้บ้าง แต่กำลังใจก็จะได้จากครอบครัว ” (นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ คนที่ 2. 15 กุมภาพันธ์ 2553 : สัมภาษณ์) นอกจากนี้ผลจากการศึกษานักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ ก๊อตไทล์ Gottiled. 1958 (อ้างถึงใน คะนิงนิจ สมบูรณ์. 2539 : 33-34) ที่กล่าวว่าบุคคลอาจได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากกลุ่มคนในสังคมของตนเองหลายกลุ่ม เช่นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ ประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน และประเภทที่สองเป็นครอบครัวใกล้ชิด ได้แก่ เพื่อนฝูงในวัยเดียวกัน เพื่อนบ้าน คนรู้จักคุ้นเคย เพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิด ได้แบ่งระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับกว้าง (Macro Level) 2) ระดับกลุ่มเครือข่าย (Meso Level) 3) ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro Level) จากแนวคิดดังกล่าว พบว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับกลุ่มเครือข่าย (Meso Level) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายด้วยการวัดอย่างเฉพาะเจาะจงถึงกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพื่อน ฯลฯ ชนิดของแรงสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านวัตถุ ความเป็นมิตร แรงสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้านแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อยู่ในระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งมีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณ คือ ขนาด จำนวนและความถี่ของความสัมพันธ์ ซึ่งโครงสร้างของเครือข่ายแรงสนับสนุนระดับนี้ ได้แก่ สามี ภรรยา และสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ทำให้มีแรงสนับสนุนทางจิตใจ การแสดงความรัก ความห่วงใย นอกจากนี้การเห็นแบบอย่างทางสังคมก็เป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Bonfrenbenner ที่ได้แบ่งเป็น 4 ระบบดังนี้ ระบบเล็ก (Microsystem) เป็นระบบสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงชีวิตอยู่และใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด ประกอบด้วยสถานที่ บุคคลต่างๆ ความสัมพันธ์ บทบาทของบุคคล และอื่น ๆ ตัวอย่างสิ่งแวดล้อมในระบบเล็ก ได้แก่ บ้าน บุคคลในครอบครัว โรงเรียน ครู เพื่อนนักเรียน และบทบาทของสมาชิกในครอบครัว ระบบกลาง (Mesosystem) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขยายจากสิ่งแวดล้อมในระบบเล็กของบุคคล ในช่วงเวลาเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่นช่วงการไปเข้าค่ายภาคฤดูร้อน การไปร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ระบบภายนอก (Exosystem) เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกระบบเล็กของบุคคล ตามทฤษฎีนี้หมายถึง โครงสร้างทางสังคม ตัวอย่างเช่น รัฐบาล การคมนาคม การสื่อสาร เครือข่ายทางสังคม และระบบใหญ่

(Macrosystem) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของสถาบันต่างๆในระบบทุกระบบที่กล่าวมา ซึ่งมีทั้งสิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น กฎหมาย หรือกฎระเบียบ และทั้งที่เป็นนามธรรม และสะท้อนออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเพณีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน อาจกล่าวได้ว่า ทั้งสี่ระบบ จากแนวคิดของ Bonfrenbenner ต่างมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกัน อาจเนื่องด้วยนักสังคมสงเคราะห์ทุกคนต่างต้องอาศัยอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายสนับสนุนนักสังคมสงเคราะห์ในด้านงบประมาณในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. กรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนักสังคมสงเคราะห์ในด้านวิชาการและคุณธรรมควบคู่กันไป เพื่อสร้างนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
3. กรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายในการผลักดันเรื่องของกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ให้มีเกียรติศักดิ์ศรีเหมือนระดับนานาชาติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรุงเทพมหานคร ควรมีการสนับสนุนนักสังคมสงเคราะห์ในเรื่อง อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ยานพาหนะที่ใช้ในการลงพื้นที่ งบประมาณในการให้ความช่วยเหลือ ห้องทำงานที่มีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องให้คำปรึกษาที่เป็นส่วนตัวและสะอาด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. กรุงเทพมหานคร ควรจัดทำวารสารให้มีการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อให้เกิดกระบวนการเสริมเติมความรู้ให้กับนักสังคมสงเคราะห์อยู่เสมอ ในเรื่อง

แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์ และความรู้ของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง และมีการเฝ้าระวังทางสังคม เพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น

3. กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน ควรมีการอบรม เพื่อทบทวนหลักการสังคมสงเคราะห์ และจรรยาบรรณของนักสังคมสงเคราะห์ให้กับนักสังคมสงเคราะห์ อย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีการพบปะกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์แต่ละสังกัด เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนเทคนิคต่างในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. กลุ่มประชากรที่ใช้เก็บข้อมูลครั้งต่อไปควรเป็นกลุ่มประชากรที่มาจากนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ในโรงพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อข้อมูลที่มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีงานวิจัยเรื่องทัศนคติของวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีต่อนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้ได้มุมมองในทุกๆด้าน ทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องเพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง