

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์

A Confirmatory Factor Analysis of Factors Related to Working Behavior of Social Welfare State in Social Workers

สุรศักดิ์ วงศ์ษา¹

Surasak Wongsas²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการในกลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ วิธีการศึกษาใช้การเชิงปริมาณ (Quantitative Method) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยผ่านการสุ่มแบบโควตา (Stratified Quota Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่และปรับปรุงเพิ่มเติมจำนวน 8 ฉบับ โดยความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.959 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการมีทั้งสิ้น 4 ประการ ได้แก่ จิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ นอกจากนี้ องค์ประกอบดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนี $\chi^2 = 18.12$, $df = 13$, $P\text{-value} = 0.153$, $\chi^2/df = 0.056$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.0059$, $RMSEA = 0.035$, $NFI = 1.00$ โดยทุกองค์ประกอบมีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 ในการบ่งชี้ว่าองค์ประกอบหลักทั้งสี่ประการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการได้อย่างน่าเชื่อถือสูง

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, พฤติกรรมการทำงาน, นักสังคมสงเคราะห์

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² Ph.D. student on Social Development Administration, School of Development Administration, National Institute of Development Administration, Thailand

Abstract

This study aimed at analyzing a confirmatory factor and verifying convergence of factors related to working behavior of social welfare in social workers. The study was conducted by quantitative method from 320 samples which is proceeded stratified quota random sampling. Data collection was gathered by eight applied and new-established instruments that is 0.959 at the overall reliability. The result founded that four components correlated to working behavior of social welfare consisted psychological traits, situation factors, psychological states, and the working behavior. Moreover, the components had convergence with empirical evidence along with indexes consisted $\chi^2 = 18.12$, $df = 13$, $P\text{-value} = 0.153$, $\chi^2/df = 0.056$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.0059$, $RMSEA = 0.035$, $NFI = 1.00$. All of components was reliable at 99 percent to measure that four components connected to working behavior of social welfare with high reliability.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Working behavior, and Social Workers

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

รัฐสวัสดิการ (Welfare State) เกิดขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 ในประเทศอังกฤษ โดยพยายามนำเสนอความชอบธรรมของการใช้อำนาจรัฐเป็นไปเพื่อรับใช้ประชาชน ในทำนองเดียวกันพลเมืองภายใต้การปกครองของรัฐจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจมาก่อนลำดับแรก แนวคิดรัฐสวัสดิการได้แพร่สะพัดไปทั่วทวีปยุโรปและถูกนำไปปฏิบัติในการจัดการศาสนสถานของคริสต์เพื่อคุ้มครองสำหรับคนยากจนที่อาศัยอยู่ในเมืองหรือชานาไร่ที่พึ่งที่ได้รับความผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านของ

ยุคศักดินา (Feudalism) มาสู่ยุคอุตสาหกรรม (Capitalism) การจัดสวัสดิการของรัฐต่อมาได้ดำเนินการตรากฎหมายคนจน (Poor Law) โดยมุ่งหวังให้เกิดการจัดสรรพื้นที่คนยากจนที่มีที่อยู่อาศัยและพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อเข้าสู่สถานประกอบการอย่างเร่งด่วน การจัดสวัสดิการครอบคลุมไปจนถึงกลุ่มวัยแรงงานผ่านการสร้างระบบประกันสังคม (Social Security) จนกระทั่งแนวคิดรัฐสวัสดิการเกิดผลอย่างรูปธรรมภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ด้วยแนวคิดของ Keynes ผ่านนโยบาย New Deal จนกลายมาเป็นต้นแบบของรัฐสวัสดิการทั่วโลก (McGee, 2005; วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2555)

สำหรับประเทศไทยมีการดำเนินการจัดระบบรัฐสวัสดิการโดยการควบคุมของรัฐผ่านการนำนโยบายไปปฏิบัติอ้างอิงกับสังคมแรงงาน (Wage Workers Model) ความมุ่งมั่นของรัฐบาลไทยจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการเร่งความเติบโตให้ภาคเกษตรกรรมให้มีรายได้สูง (High Income) การสร้างระบบประกันสังคมที่มั่นคง (Social Security) และการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) (Briggs, 1961) ดังจะพบว่า ในปี พ.ศ.2536 ได้มีการกำหนดนโยบายรัฐสวัสดิการ ได้แก่ (1) โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการออกเงินกู้ให้หมู่บ้านทั่วประเทศ เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพ (2) โครงการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและ (3) โครงการสวัสดิการประชาชนด้านการรักษาพยาบาลสำหรับผู้มีรายได้น้อย เป็นต้น และปัจจุบันโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐก็นับเป็นการสังคมสงเคราะห์ประการหนึ่ง (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2561) ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามิติที่เกี่ยวกับการทำงานด้านนโยบายสาธารณะจึงมีความซับซ้อนเชิงประเด็นการจัดสวัสดิการและอำนาจหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติงานเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน (อิงฟ้า สิงห์น้อย, และ รัฐชาติ ทัศนัย, 2561)

การทำงานด้านนโยบายให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งของวงจรนโยบาย (Policy Cycle) ในแง่ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Bridgman & Davis, 2004) ทว่าปัญหาสำคัญหลายประการก่อให้เกิดความล้มเหลวในการนำไปปฏิบัติ

ดังเช่น ขาดแคลนการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ จำนวนของบุคลากรน้อยเกินไป และขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการจัดบริการ (Derthick, 1972; Meter & Horn, 1975) รความผิดพลาดของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย (Meter & Horn, 1975; Edwards & Sharkansky, 1978) การบังคับใช้กฎหมายไม่มีความทั่วถึงและเท่าเทียม (Neustadt, 1960) ขาดโครงสร้างของระบบปฏิบัติงานที่ชัดเจน เทคโนโลยีล้าสมัย ลำดับขั้นของการบัญชาการมากเกินไป ผู้นำองค์การขาดวิสัยทัศน์ (กล้า ทองขาว, 2551) นอกจากนี้ยังรวมถึงสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (วรเดช จันทรศร, 2552) มูลเหตุเหล่านี้จึงกลายมาเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขัดขวางการทำงานขององค์การให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (Lipsky, 1980)

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า หากมีค่านิยมที่ขัดแย้งต่องานจะก่อให้เกิดการละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ (Robertson, 1988) ความบกพร่องทางสติปัญญาในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผ่านประสาทสัมผัสอย่างมีประสิทธิภาพ (Rybash et al., 1991; ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2541) ลักษณะเช่นนี้จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ทางสังคมซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณการรับรู้ตามระดับสติปัญญา (Piaget, 1972; กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, 2527) สำหรับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยจะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานน้อย ในอีกแง่หนึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเกินไปจะก่อให้เกิดความเครียดสูงเช่นกัน (McClelland, 1963) ความวิตกกังวลและความโกรธจึงเกี่ยวพันกับระดับสุขภาพทางจิตใจในการปรับตัวอย่างสมดุลโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในจิตใจและสภาพแวดล้อม (ดวงเดือน พันธุนาวิน, และ งามตา วานินทานนท์, 2536) นอกจากนี้หากขาดความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ย่อมก่อให้เกิดการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างผิดพลาด (Kohlberg, 2014) โดยไม่คำนึงต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองและผู้อื่นตามมา (ดวงเดือน พันธุนาวิน, และ เพ็ญแข ประจันปัจฉก, 2520)

นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) ก็นับว่าเป็นบุคคลผู้ขับเคลื่อนนโยบายรัฐสวัสดิการไปสู่การปฏิบัติสำคัญโดยมุ่งแก้ไขและพัฒนาสังคมไปในเวลาเดียวกัน ค่านิยมของนักสังคมสงเคราะห์จึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลว่ามีความแตกต่างกัน ในเวลาเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกกลุ่มในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง และให้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Confidentiality) เมื่อได้รับคำแนะนำอย่างเหมาะสม นักสังคมสงเคราะห์ต้องรักษาความลับทุกประการของผู้รับบริการทั้งต่อหน้าและลับหลัง นอกจากนี้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณแบบพุทธศาสนาและค่านิยมทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (พระชยนันท์มณี และ บัณฑิตา จารุมา, 2560) อย่างไรก็ตามปัญหาของการปฏิบัติงานยังมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ทำให้มีทัศนคติต่อการมองปัญหาที่แตกต่างกัน (Rahman & Kodikai, 2017) ความขัดแย้งจากการสื่อสารผิดพลาดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารตามลำดับชั้นแบบบังคับบัญชาในระบบราชการมักก่อให้เกิดความบิดเบือนต่อการรับส่งสารจากต้นทางไปยังปลายทาง (Widhiastuti, 2012) อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่โดยระบุตำแหน่งตามคุณสมบัติทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เปิดโอกาสให้วิชาชีพสาขาสังคมศาสตร์สาขาอื่นสามารถบรรจุเข้ารับการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง แม้ว่าจะไม่สำเร็จการศึกษาในสาขาสังคมสงเคราะห์ก็ตาม (อรณพ จินะวัฒน์, และ รันตนา ดวงแก้ว, 2558) ปัญหาเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองต่อการจัดการปัญหาสังคมตามมาตรฐานสังคมสงเคราะห์ย่อมไม่อาจบรรลุตามประสิทธิภาพที่คาดหวังของนโยบายรัฐสวัสดิการเนื่องด้วยความด้อยประสิทธิภาพของสมรรถนะบุคคลและองค์การจนนำไปสู่ความล้มเหลวของการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (ศิพินิต กานต์ ฝ่ายสมบัติ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์โดยประยุกต์ทฤษฎีตัวแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Bhanthumnavin, 1998; Bhanthumnavin, 2010; Magnusson & Endler, 1977; Tett & Brunett,

2003) เพื่อกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ โดยอาศัยสาเหตุทางสถานการณ์ (Situational Factors) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การราชการเป็นสำคัญ ประกอบกับ สาเหตุทางจิตเดิม (Psychological Characteristics) ตามภูมิหลังของความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์เกี่ยวกับนักสังคมสงเคราะห์ ร่วมกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological States) ในแง่ของจิตเดิมของผู้ปฏิบัติงานจะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีพลวัต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณของสาเหตุทางจิตเดิมและสถานการณ์ (ดุษฎีเดือน พันธมนาวิน, 2560) ผลการศึกษาจึงเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงวิชาการและบริหารสำหรับการพัฒนาคุณภาพนักสังคมสงเคราะห์ให้เป็นผู้เปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ทางวิชาชีพและเป็นคนเก่งคนดีต่ออนาคตของประเทศไทยต่อไป

จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. คุณูปการของผลการศึกษารั้งนี้ จะช่วยขยายพรมแดนองค์ความรู้ทางวิชาการด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ ร่วมกับนโยบายสาธารณะในแง่ของการค้นหาสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์การ และจิตลักษณะเดิมของบุคคลที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ
2. คุณูปการสำคัญต่อการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการเสนอองค์ประกอบด้านของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการด้วยการวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูงเพื่อยืนยันคุณภาพของชุดฝึกอบรมทางวิชาชีพที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษารั้งนี้

3. คุณูปการเชิงบริหารสำหรับการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือน การพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

การประมวลเอกสาร

การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์ได้ศึกษาผ่านกรอบแนวคิดร่มใหญ่ของการวิจัยด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ โดยบูรณาการองค์ประกอบของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ได้ 4 ประการโดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. สาเหตุด้านพันธุกรรม (Biological Approach) เกิดจากประสบการณ์ในอดีต และการถ่ายทอดของยีน (Harrington, 1931; Leger, 1992) ซึ่งในงานศึกษาครั้งนี้คือ ประสบการณ์ทางสังคม และค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์

1.1 ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์หรือตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากแต่เหตุผลเหล่านั้นมาจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับและแลกเปลี่ยนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง ประสบการณ์การทางสังคมจึงเกี่ยวพันกับการไม่เอาแต่ใจตนเอง แต่อยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีโอกาสในการเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นจนนำมาเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมต่อตนเอง หรือเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและนำมาปรับใช้เพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำในอนาคต ทั้งนี้แหล่งเรียนรู้สามารถค้นคว้าจากหลายแห่งทั้งจากบุคคล เทคโนโลยี หนังสือ ตำรา เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531) นอกจากนี้ ประสบการณ์ทางสังคม ยังหมายถึงความชำนาญในการรับรู้ของประสาทสัมผัสของบุคคลเกี่ยวข้องกับสถานการณ์รอบตัวจนนำมาซึ่งการประเมินเพื่อเลือกทิศทางในการกระทำอย่างเหมาะสม (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527) ผู้ที่สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง (สมดุล ขาญนวงศ์, 2533)

สำหรับการดำเนินงานด้านนโยบายของผู้มีประสบการณ์ทางสังคมสูง จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหลายประการในการเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น Meter and Horn (1975) อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย เนื่องจากคุณลักษณะของนโยบายเป็นถ้อยความที่มุ่งกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐบาลผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงแหล่งข้อมูลประกอบการตีความให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และสื่อโดยตรงไปตรงมากับเป้าประสงค์ของนโยบาย (2) ทรัพยากรนโยบาย เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ข้อมูลที่ทันสมัย การจัดสรรทรัพยากร และความช่วยเหลือจากบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นผู้มีประสบการณ์ทางสังคมมากจะสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และใช้เครือข่ายทางสังคมระดมทรัพยากรในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้เป็นจำนวนมาก (3) การสื่อสารระหว่างองค์กร นั่นคือผู้ปฏิบัติงานต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายร่วมกันเพื่อป้องกันความผิดพลาด และความขัดแย้ง ทั้งนี้ผู้มีประสบการณ์ทางสังคมสูงจะสามารถเรียบเรียงและประมวลความคิดในเชิงปฏิบัติอย่างง่ายให้คนทั่วไปสามารถเข้าใจได้ (4) ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ คือ โครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร อันประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกฝ่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ประสบการณ์สังคมอันเกิดจากความสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจธรรมชาติขององค์กรอย่างรอบด้าน (5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยการพิจารณาเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จหรือล้มเหลว ความเป็นไปได้มากนักน้อยเพียงใดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และ (6) ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน อันเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ความเชื่อมั่นในนโยบาย เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายนั้น (Edwards & Sharkansky, 1978)

1.2 ค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการตะวันตก Biestek (1967) ได้อธิบายว่า เป็นแบบแผนของพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสังคม โดยอำนาจหน้าที่นั้นได้มาด้วยความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของสังคมแล้วว่าดีงาม ทั้งนี้บุคคลต้องพึงระลึกเสมอเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นค่านิยมที่แฝงไปด้วยหลักคิดเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ เช่น มนุษย์มีศักดิ์ศรีในตัวเองและเป็นค่านิยมสูงสุดเหนือค่านิยมอื่น ๆ ทั้งปวง มนุษย์ต้องฝึกฝนตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา เป็นต้น หลักคิดเหล่านี้ถือเป็นค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมสงเคราะห์เบื้องต้น เมื่อนักสังคมสงเคราะห์เรียนรู้ค่านิยมจากครอบครัว ชุมชน สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน จึงทำให้เกิดการยอมรับหลักคิดเหล่านั้นมาไว้เป็นคุณสมบัติประจำตัว ที่เรียกว่า วิชาชีพทางสังคมสงเคราะห์ เมื่อนักสังคมสงเคราะห์เรียนรู้หลักค่านิยมทางวิชาชีพและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนจะเรียกว่าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่ดี (วรเทพ เวียงแก, 2562)

การทำงานด้านสังคมที่ต้องอาศัยวิชาชีพทางสังคมสงเคราะห์ที่ได้เรียนรู้จากมหาวิทยาลัย หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนแม้ว่าจะมีความแตกต่างเกี่ยวกับเนื้อหาและประเภทของการจัดบริการสังคม ทว่าวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เมื่อทำความเข้าใจองค์รวมของประมวลผลทางความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพทางสังคมสงเคราะห์สามารถเข้าใจแหล่งของการเกิดขึ้นของค่านิยมวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ผ่านองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ ประการแรก ความรู้ด้วยการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ทุกแขนงวิชา ประการถัดมา สมาคมวิชาชีพที่รองรับและยกระดับมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการ ประการที่สาม ค่านิยมทางสังคมสงเคราะห์บนพื้นฐานการเข้าใจคุณค่ามนุษย์และความเท่าเทียมของบุคคลทุกประเภท ประการที่สี่ การมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของการทำหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประการที่ห้า ทักษะ

การถ่ายทอดความรู้แก่บุคคลอื่นให้นำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง ประการที่หก จรรยาบรรณของความเป็นมืออาชีพทางสังคมสงเคราะห์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและนโยบาย (ณัฐหทัย นิริตติย์, และ พระใบฎีกาทวี อกโย, 2562)

2. สาเหตุทางสถานการณ์ (Behavioral Approach) คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล (Pavlov & Anrep, 1968; Skinner, 1974) ซึ่งในงานศึกษาครั้งนี้ คือ การบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ และการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ

2.1 การบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ (Law Enforcement หรือ l'exécution de la loi) หมายถึง ถ้อยคำที่แสดงถึงอำนาจผ่านกฎหมายโดยมีนัยยะของการบังคับใช้กับความเป็นอยู่ของสังคม อีกทั้งกฎหมายในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้สังคมดำรงอยู่และมีเสถียรภาพ นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายยังมีผู้ให้คำนิยามที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า การปรับใช้กฎหมายแบบกระทำ (Active) คือ การให้อำนาจแก่องค์กร หรือฝ่ายปกครอง และการบังคับใช้กฎหมายแบบจัดกระทำ (Passive) คือ องค์การตุลาการเป็นผู้ดำเนินการบังคับใช้ ทั้งนี้บทบาทขององค์กรทั้งสองในการบังคับใช้กฎหมายก็เพื่อการบริหารจัดการสังคมให้เกิดความยุติธรรมและผาสุกนั่นเอง (เจตน์ สถาวรศีลพร, ม.ป.ป)

ปัจจุบันการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์พบว่ามีกฎหมายรองรับการทำงาน คือ พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.2556 เพื่อขับเคลื่อนงานสังคมสงเคราะห์ให้เป็นรูปธรรมผ่านการให้อำนาจกับนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามวลบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน หรือชุมชนให้ดำเนินชีวิตอย่างผาสุก อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังจำแนกความแตกต่างระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ทั่วไป และนักสังคมสงเคราะห์ที่มีใบประกอบวิชาชีพ อันเป็นเครื่องหมายเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีกฎหมายการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ระบุให้มีการจัดบริการสังคมอันเกี่ยวกับการป้องกัน แก้ไข พัฒนา และส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมของประชาชนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม จะเห็นได้ว่าการการบังคับใช้

กฎหมายภายใต้การทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ตามนโยบายรัฐสวัสดิการจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่มีความสุขของพลเมืองของรัฐโดยมีนักสังคมสงเคราะห์เป็นกลไกขับเคลื่อนงานคนสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556)

2.2 การสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ (Resources Support) หมายถึง การระดมทรัพยากรในการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ ทรัพยากรการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสนับสนุนทรัพยากรอาจมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการระดมทรัพยากร (Resource Mobilization) เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกันในแง่ของการจัดหาและรวบรวมทรัพยากรขององค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มสำคัญ กลุ่มแรก คือ ทรัพยากรที่ไม่มีใช้เงิน (Non-Financial Resources) ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และสถานประกอบกิจการ ส่วนอีกกลุ่ม คือ ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน งบประมาณ เป็นต้น (MacCarthy & Zald, 1977)

สำหรับนักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทในการระดมทรัพยากรมาแก้ไขปัญหาก็ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยทรัพยากรในงานสังคมสงเคราะห์ที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอาจมาจากภาครัฐเป็นสำคัญ และมีหน่วยงานเอกชนหรือมูลนิธิมีบทบาทร่วมก็ย่อมได้ ทรัพยากรสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ ทรัพยากรอุปนัย (Informal Resources) ทรัพยากรรูปนัย (Formal Resources) และทรัพยากรทางสังคม (Societal Resources) เป็นต้น สำหรับทรัพยากรประเภทแรกเปรียบเสมือนเครือข่ายทางสังคมระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทคล้ายคลึงกันในการจัดสวัสดิการ ดังจะพบว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทรัพยากรประเภทนี้มักเกื้อหนุนการเอื้ออำนวยงานแบบเสริมสร้างแรงจูงใจมากกว่าการสนับสนุนงบประมาณ (ยุพา วงศ์ไชย, 2534)

ทรัพยากรประเภทที่สอง คือ การสนับสนุนโดยการจัดตั้งองค์การเฉพาะกิจด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น สมาคมวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สหภาพแรงงาน เป็นต้น วิธีนี้เป็นการสนับสนุนทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะทางผ่านสถาบันต่าง ๆ เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดูแลเรื่องคนขอทานและคนไร้ที่พึ่ง กรมกิจการผู้สูงอายุ ดูแลกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รับผิดชอบกลุ่มคนพิการและบุคคลที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เป็นต้น สถาบันของรัฐประเภทนี้จะมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์เฉพาะกลุ่ม ผู้รับบริการจึงจะช่วยให้งานสังคมสงเคราะห์บรรลุเป้าหมายของนโยบายได้สัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

ทรัพยากรประเภทที่สาม คือ การรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงานและเหมาะสมตามสิทธิของผู้รับบริการ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ด้านคนพิการควรได้รับการจัดสรรเตียงสำหรับผู้ป่วย หรือรถเข็นมากกว่านักสังคมสงเคราะห์ด้านสตรีซึ่งควรมีความรู้ด้านกฎหมายเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและลดการกีดกันมากกว่า เป็นต้น นอกจากนี้ นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องค้นหาสาเหตุของผู้รับบริการว่าขาดแคลนทรัพยากรประการใดจึงจะขอรับการสนับสนุนจากภาครัฐได้อย่างถูกต้อง ดังจะพบว่ากรณีที่พื้นที่ขาดการจัดบริการศูนย์การแพทย์และอนามัยอาจขอความช่วยเหลือจากกรมการแพทย์เพื่อจัดบริการสาธารณสุขก็ย่อมได้ (ศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ, 2555) ดังนั้น นักสังคมสงเคราะห์จึงต้องพิจารณาจากทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐและนำไปใช้อย่างถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด การขับเคลื่อนงานจากนักสังคมสงเคราะห์หลายฝ่ายจะช่วยสร้างสังคมของการเป็นรัฐสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่ายจะเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานจากการเสริมแรงของสมาชิกในองค์กร (Zigarmi et al., 2011)

3. สาเหตุด้านบุคลิกภาพและจิตใจ (Personality Approach/Trait Approach) เช่น ความมุ่งมั่น ทักษะ การคำนึง การพิจารณาและไตร่ตรองและความฉลาดทางอารมณ์ (Allport, 1966) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ และการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย

3.1 ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ สามารถทำความเข้าใจหลายด้าน เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านมุมมองของพุทธศาสนา มองว่า ความมุ่งมั่นสอดคล้องกับหลักอิทธิบาทสี่ว่าด้วย “การกระทำเพื่อตอบสนองความอยาก” ความปรารถนาเหล่านี้ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพึงพอใจ ความรักและหลงใหล ความมุ่งมั่นและแรงปรารถนาเชิงบวก) วิริยะ (ความเพียรพยายาม ความอดทนอดกลั้น และการมุ่งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ) จิตตะ (ความตั้งใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ) และ วิมังสา (การไตร่ตรองเชิงเหตุผล และวางแผนเพื่อแก้ไข) (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546) นอกจากนี้ในทัศนะของนักวิชาการตะวันตก Zigarmi et al. (2011) ยังเห็นความสอดคล้องระหว่างแนวคิดความมุ่งมั่นกับหลักอิทธิบาท 4 ประการ โดยความตั้งใจในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Stay) และการเสริมฐานพลังองค์กร (Intent to Endorse) จะคล้ายคลึงกับการมี “ฉันทะ” ส่วนลักษณะของ “ฉันทะ” จะสอดคล้องกับการมุ่งมั่นเพียรพยายาม (Intent to Expert Discretionary Effect) ส่วนความตั้งใจเป็นคณติขององค์กร (Intent to use organizational citizenship behavior) ก็คือ ลักษณะของการมี “จิตตะ” และการมุ่งสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Intent to Perform) ก็สอดคล้องกับหลักการ “วิมังสา” (มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย, 2555)

สำหรับความมุ่งมั่นในการทำงานสังคมสงเคราะห์จะหมายถึง คุณลักษณะอันพึงปรารถนาของการปฏิบัติหน้าที่ตามปทัสฐานทางวิชาชีพสังคม โดยลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่ดีของวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทต่อการเสริมสร้างรากฐานและจุดมุ่งหมายทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พร้อมกันนี้ยังต้องพยายามส่งเสริม ปกป้อง แก้ไข และ

พัฒนาสังคมอย่างเพียรพยายาม และปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคมและวิชาชีพของตน ก่ออุปกับการสร้างความก้าวหน้าแก่วิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่นักสังคมสงเคราะห์เพื่อสร้างเป้าหมายของสังคมให้กลายเป็นรัฐสวัสดิการในที่สุด (จรรยา เจตนาสมบูรณ์, 2547) ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการจะเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่การทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ ตามปรัชญาที่ว่า “ช่วยเขาเพื่อให้เขาช่วยตนเองได้” สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานต้องช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาให้เขาพึ่งพาตนเองได้เป็นสำคัญเสียก่อนเสมอ (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2540)

3.2 การคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย อนึ่งการคำนึง หรือความตระหนัก (Awareness) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยา (Psychological Approach) และแนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) โดยมีนักวิชาการในต่างประเทศรวมถึงไทย อธิบายไว้อย่างใกล้เคียงกันและมีบางแง่มุมแตกต่างกันดังต่อไปนี้ ดังเช่น Wolman (1973) อธิบายว่า การคำนึง (Awareness) หมายถึง สภาวะที่บุคคลเข้าใจหรือระลึกถึงบางสิ่งบางอย่างของเหตุการณ์ ความทรงจำ ประสบการณ์ บุคคล หรือวัตถุสิ่งของ เช่นเดียวกันกับ Runes (1971) ระบุว่า การคำนึงถึงเป็นการกระทำที่เกิดจากความสำนึก ทั้งนี้การคำนึงจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความรู้ ข่าวสาร เหตุการณ์ และนำมาประเมินเพื่อให้คุณค่าต่อตนเองเพียงพอที่จะเกิดเป็นการคำนึงถึง ตระหนักถึง และการให้ความสำคัญ ลักษณะเช่นนี้จะสะท้อนให้เห็นสภาวะความตื่นตัวทางจิตใจมากกว่าบุคคลที่รับรู้และปล่อยให้เหตุการณ์หรือสิ่งหนึ่งผ่านไปโดยไม่มีการพินิจวิเคราะห์จนนำไปสู่การเกิดสภาวะที่เรียกว่า การคำนึง หรือ การตระหนัก (Pike, 2003)

เมื่อพิจารณาจากประมวลเอกสารระหว่างการคำนึงกับการบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ (Law Enforcement) จากที่ได้กล่าวไปข้างต้น หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของรัฐ และ

สถานการณ์การใช้อำนาจของรัฐ เข้ามาพิจารณาและประเมินก่อนที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่เรียกว่า กฎหมายในเชิงการกระทำ เช่น การทำตามกฎหมาย และการฝ่าฝืนกฎหมาย เป็นต้น เมื่อบุคคลพิจารณาและให้ความสำคัญกับกฎหมายในฐานะที่เป็นกฎเกณฑ์เพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความยุติธรรม หรือแม้กระทั่งการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐอย่างมีสำนึกรับผิดชอบก็จะเกิดพฤติกรรมกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นเรียกว่า การคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับเอาสิ่งหนึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายและไม่มีการประเมินและให้ความสำคัญ หรือปล่อยให้สิ่งนั้นผ่านเลยไปก็จะหมายถึง การไม่คำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย หรืออีกแง่หนึ่งก็อาจเกิดการกระทำโดยฝ่าฝืนกฎหมายจากการไม่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

4. การผนวกลมุลเหตุหลายแขนง (Interaction Approach) เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1965 พบว่า สาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลมีหลายสาเหตุทั้งพื้นฐานของจิตลักษณะเดิม สภาพแวดล้อมรอบตัว จิตที่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และอิทธิพลร่วมกันของปัจจัย (Magnusson & Endler, 1977) สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวังหรือพึงปรารถนา สำหรับงานศึกษาครั้งนี้ คือ พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม

4.1 พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นการทำหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมของนักสังคมสงเคราะห์อันพึงกระทำตามความเหมาะสม ได้แก่ (1) การแก้ไขปัญหาสังคมโดยการระดมทรัพยากรทุกประเภท เช่น ทรัพยากรทางธรรมชาติ และทรัพยากรทางสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล (2) การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับการสงเคราะห์ (3) การบำบัดรักษาผู้รับการสงเคราะห์ให้มีสมรรถภาพสมบูรณ์ (4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผิดไม่ให้กลับไปกระทำซ้ำ (5) การปรับตัวเข้าสู่สังคมโดยการช่วยเหลือให้ผู้รับบริการเรียนรู้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเขา เช่น การทำงาน การเรียน การรับประทานอาหาร เป็นต้น (Klein, 1972) จะเห็นได้ว่างานสังคมสงเคราะห์และ

สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพจิตความเป็นอยู่ของประชาชน และความมั่นคงของประชาชนอันเกี่ยวเนื่องกับการจัดระบบบริการที่ทั่วถึงและเป็นธรรมตามความต้องการพื้นฐานของผู้ประสงค์รับบริการบริการโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางสังคมตั้งแต่ระดับจุลภาคจนนำไปสู่การพัฒนาระดับมหภาค (ลักสรดา พิงเนตร, 2548)

การจัดสวัสดิการสังคมของนักสังคมสงเคราะห์ที่พึงกระทำตามอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน อาจพิจารณาด้วยเงื่อนไข 4 ประการเหล่านี้ เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคมของนักสังคมสงเคราะห์ ดังนี้ (1) การจัดสวัสดิการที่มีต่อผู้รับบริการ เช่น การประสานงาน การให้ความรู้ การเสนอแนะแนวทาง การให้คำปรึกษา การกระตุ้นเตือนใจ และจัดหาแหล่งทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวก เป็นต้น (2) การจัดสวัสดิการที่มีต่อองค์กร เช่น การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์งานขององค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินผลของนโยบายองค์กร เป็นต้น (3) การจัดสวัสดิการที่มีต่อวิชาชีพ เช่น การธำรงคุณธรรมและจริยธรรมทางวิชาชีพ การถ่ายทอดงานสังคมสงเคราะห์แก่สาธารณะ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (4) การจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ต่อสังคม เช่น การเฝ้าระวังและป้องกันกลุ่มเสี่ยงมิให้เข้าสู่กระบวนการกระทำผิดและดำเนินการตามความเหมาะสม การสร้างสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการเป็นแบบอย่างที่ดี (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2540)

4.2 พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของกิจกรรมของมนุษย์ในฐานะระบบกลไกทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิต ลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นจากปริมาณของประสบการณ์สังคมของบุคคลซึ่งมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ (1) มूलเหตุจากความสัมพันธ์ของบุคคลกับสภาพแวดล้อมรอบตัว เช่น ครอบครัว เพื่อน หัวหน้าที่ หรือบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องได้กับบุคคลนั้นมีปฏิสัมพันธ์ร่วมด้วย (2) ผลของ

ความสัมพันธ์นั้นเป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทุกกลุ่มบุคคลรวมกัน (3) ผลของความระลึกถึงประสบการณ์เชิงบวกจะก่อให้เกิดความเคารพต่อตนเอง และส่วนร่วม (Murphy & Kushik, 1992) ในขณะที่ Bhanthumnavin (2000) ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่อสถานการณ์ ที่ได้รับการเกื้อหนุน อย่างเช่น การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร (Information Support) และการสนับสนุนด้านวัตถุ (Material Support) โดยการสนับสนุนทั้งสามประเภทจะโต้ตอบระหว่างกันแบบ เสริมแรง

นอกจากนี้ ก็ยังมีนักวิชาการต่างประเทศและไทยได้นิยาม การสนับสนุนทางสังคม ที่มีความหมายใกล้เคียงและมีความเชื่อมโยงบางประเด็นร่วมกัน ดังเช่นนักวิชาการต่างประเทศ Cobb (1976) อธิบายว่าเป็นการช่วยเหลือทั้งการให้ คำแนะนำและสิ่งของกันว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งบุคคลผู้ได้รับการ สนับสนุนนั้นเกิดความรู้สึกในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในขณะที่ผู้ให้การสนับสนุน ก็ได้รับการยกย่องจากสังคม ทั้งสองฝ่ายจะได้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน แม้ว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการก็ตาม (Pincus et al., 1983) การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นวิธีการที่บุคคลหนึ่งปฏิบัติต่ออีก บุคคลหนึ่งโดยให้ความสำคัญแบบพึ่งพาอาศัยกัน (Thoits, 1986) ดังนั้นการสนับสนุน ทางสังคมจึงเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือหรือตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ ข้อมูล ข่าวสาร และวัตถุต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่ต้องการแรงสนับสนุนนั้นโดยไม่พึงหวังให้เกิด การแลกเปลี่ยนแบบตอบกลับ (Eggen et al., 2008)

ดังนั้นรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) จึง ถูกใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (Pervin & John, 1999) โดยจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวแปรด้านสถานการณ์ (Situational Factors) คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หรือขัดขวางให้เกิดพฤติกรรม ประการที่สอง จิตลักษณะเดิม (Psychological

Traits) คือ ประสบการณ์ของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) และพันธุกรรม ประการที่สาม จิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological States) คือ จิตที่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ ประการสุดท้าย อิทธิพลร่วมของจิตเดิมและสถานการณ์ คือ ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบันกับจิตลักษณะเดิม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2560) ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม นอกจากเป็นแนวทางให้นักวิชาการได้เลือกใช้ทฤษฎีได้อย่างหลากหลาย ทั้งยังสามารถพัฒนาไปสู่วิธีการทางสถิติขั้นสูง และให้ผลการศึกษาที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น (Bergman, 2001) จากการประมวลเอกสารจึงสามารถกำหนดกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

กลุ่มปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ จำนวน 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม และพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการทำงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้รับการสงเคราะห์ การทำงานสนับสนุนองค์การ การทำงานเกี่ยวหาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และการช่วยเหลือสังคม (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2540) สำหรับแบบวัดในงานศึกษาครั้งนี้ ได้นำแบบวัดของ กมลพร สอนศรี และ พลชนัน นิรมิตไชนนธ์ (2558) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ แบบวัดของ อัจฉา เตมีย์ (2557) เรื่องพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม และแบบวัดของ อ้อมเดือน สดมณี และ อุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) เรื่องพฤติกรรมการทำงานของครูมาประยุกต์เพื่อสร้างแบบวัดขึ้นใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรม การจัดสวัสดิการสังคม โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตราประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

2. พฤติกรรมสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำของบุคคลเกี่ยวกับ

- (1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้วยการสร้างกำลังใจ คำชมเชย หรือคำเยื้อง
- (2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารด้วยการให้คำแนะนำ ตักเตือน และเชิญชวน และ
- (3) การสนับสนุนด้านวัตถุด้วยทรัพยากรการเงินและกาย (พิชามาณัฐ โตโฉมงาม, 2552) อย่างไรก็ตามการสนับสนุนดังกล่าวต้องไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการกระทำตามอำนาจหน้าที่ หากแต่เป็นความปรารถนาของบุคคลในการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบวัดของ ดุจดเดือน พันธุมนาวัน (2546; 2547) เรื่องพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าสถานีนามัยดาบล แบบวัดของ พรพิมล วรวิฑูรพิทพงศ์ และ สงคราม เขาวศิลป์ (2549) และแบบวัดของ ศิริมานามประเสริฐ และคณะ (2544) มาประยุกต์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมใน

ประเด็นด้านสังคมสงเคราะห์โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่ปรับปรุงเพิ่มขึ้นจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ และการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ หมายถึง คุณลักษณะอันพึงปรารถนาของการปฏิบัติหน้าที่ตามปทัสสถานทางวิชาชีพสังคม โดยลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่ดีของวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทในการเสริมสร้างรากฐานและจุดมุ่งหมายทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พร้อมกันนี้ยังต้องพยายามส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และพัฒนาสังคมอย่างเพียรพยายาม และปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของสังคมและวิชาชีพของตน กอปรกับการสร้างความก้าวหน้าแก่วิชาชีพสังคมสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นวิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่ จำนวน 12 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

2. การคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการทำงานของตนเองและระลึกอยู่เสมอว่าการปฏิบัติหน้าที่นั้นเป็นการกระทำที่ถูกต้องในแง่ของเป้าหมายทางวิชาชีพและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้แบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นวิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 12 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ และการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ หมายถึง การรับมอบอำนาจจากภาครัฐผ่านกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด นโยบาย หรือแนวทางการดำเนินการของรัฐบาลองค์กร หรือบุคคลก็ได้ ทั้งนี้แบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นวิธีการวัดแบบ

มาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

2. การสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ หมายถึง กิจกรรมของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการกระจาย จัดสรร และระดมสิ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการกระทำบางสิ่งบางอย่างโดยใช้วัตถุที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เป็นสำคัญ แบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นวิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม จำนวน 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคม และค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การพินิจวิเคราะห์หรือตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากแต่เหตุผลเหล่านั้นมาจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับและแลกเปลี่ยนจากเพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง ประสบการณ์การทางสังคมจึงเกี่ยวพันกับการไม่เอาแต่ใจตนเองซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีโอกาสในการเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นจนนำมาเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมต่อตนเอง หรือเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและนำมาปรับใช้เพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำในอนาคต ทั้งนี้แบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นวิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

2. ค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสังคม โดยอำนาจหน้าที่นั้นได้มาด้วยความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของสังคมแล้วว่าดีงาม ทั้งนี้บุคคลต้องพึงระลึกเสมอเกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นค่านิยมที่แฝงไปด้วยหลักคิดเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบวัดของ George, Zhenzhong, JianAn and He. (2008) เรื่องค่านิยมส่วนบุคคลของนักบัญชีในประเทศจีน แบบวัดของ George, Zhenzhong, JianAn and He. (2008) เรื่องค่านิยมในการใช้เหตุผลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มาประยุกต์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมในประเด็นด้านสังคมสงเคราะห์ โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตรวัดประเมินรวมค่าที่ปรับปรุงเพิ่มขึ้นจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรวัดประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานของรัฐ โดยผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนได้รับอนุญาต และแจ้งผู้ให้ข้อมูลทราบเกี่ยวกับการปกปิดข้อมูลรายบุคคลและนำผลการศึกษาไปใช้ เพื่อประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น ทั้งนี้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) โดยใช้เงื่อนไขประกอบการศึกษาการพิจารณาการสุ่มดังนี้

1.1 จำนวนหน่วยงานของรัฐ คือ 2 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงสาธารณสุข

1.2 จำนวนหน่วยงานระดับกรมในกระทรวง คือ 2 กรม ได้แก่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

1.3 คุณลักษณะทางวิชาชีพ คือ 2 กลุ่ม ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ที่มีใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพ และ นักสังคมสงเคราะห์ โดยเฉลี่ยกลุ่มละ 40 คน

โดยมีสูตรคำนวณได้ว่า 2 (จำนวนหน่วยงานของรัฐ) $\times 2$ (จำนวนหน่วยงานระดับกรม) $\times 2$ (คุณลักษณะทางวิชาชีพ) $\times 40 = 320$ คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน

2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัด

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาหาคุณภาพเครื่องมือวัด โดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน แบบวัดการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย แบบวัดประสบการณ์ทางสังคม แบบวัดการบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ และแบบวัดการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ และแบบวัดที่ได้รับการดัดแปลงจากจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยนำแบบวัดทุกชุดไปทำการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพรายข้อ และคุณภาพของแบบวัดแต่ละชุด ดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยทำการหาคุณภาพของแบบวัดตามคำนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามประมาณ 2 เท่าของจำนวนข้อที่ใช้จริง จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาว่าเนื้อหามีความตรงกับประเด็นที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาอย่างครอบคลุมหรือไม่ มีข้อปรับปรุงแก้ไขประการใดโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence [IOC]) ซึ่งมีค่าระหว่าง .7-1.00 และนำมาพิจารณาปรับเปลี่ยนก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 การทดสอบแบบวัดกับกลุ่มนักพัฒนาสังคมที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 100 คน และทำการบรรณาธิการข้อมูล ลงรหัส และประมวลผลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัดโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าโดยภาพรวมของแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

2.3 การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ซึ่งมีค่า t-Ratio ระหว่าง 182.839-195.350 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item-Total Correlation) มีค่า r ระหว่าง 0.814-0.884

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และประเภทที่สอง คือ สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่สร้างขึ้นจากหลากหลายรายการหรือตัวแปรหลายตัว ดังนั้นเมื่อผู้ศึกษามีตัวแปร หรือปัจจัยจำนวนมากและได้ตัดสินใจว่าตัวแปรใดควรรวมอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันจะเผชิญกับปัญหาว่า ควรหรือไม่ ถูกต้องหรือไม่ ที่จัดตัวแปรตัวนั้นไปรวมอยู่ปัจจัยดังกล่าว การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะช่วยตัดสินใจว่าโมเดลที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากหลากหลายตัวแปรนั้นถูกต้อง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และ LISREL บนระบบปฏิบัติการ Window 10

ผลการศึกษา

ข้อมูลทางชีวสังคมภูมิหลังของผู้ตอบแบบวัดจำนวนทั้งสิ้น 320 คน พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 164 คน (ร้อยละ 51.3) และเพศหญิง จำนวน 156 คน (ร้อยละ 48.8) สำหรับช่วงอายุ 23-31 ปี จำนวน 212 คน (ร้อยละ 66.3) ถัดมาช่วงอายุ 32-40 ปี จำนวน 98 (ร้อยละ 30.6) และช่วงอายุ 41-48 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.1) ส่วนจำนวนปีที่เข้ารับการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี

จำนวน 175 คน (ร้อยละ 54.7) ที่เหลือมีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป สำหรับการถือครองใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์พบว่ามีเพียงจำนวน 99 คน (ร้อยละ 30.9) ที่เหลือยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพฯ ส่วนสถานที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวน 159 คน (ร้อยละ 49.7) และกรมสุขภาพจิตจำนวน 161 คน (ร้อยละ 50.3) สำหรับเกรดเฉลี่ย (GPA) จากการสำเร็จการศึกษา ล่าสุดส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 3.43-3.89 จำนวน 140 คน (ร้อยละ 43.8) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 56.6) ที่เหลือมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับตำแหน่งการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน พบว่าเป็นข้าราชการจำนวน 182 คน (ร้อยละ 56.3) ที่เหลือมิใช่ข้าราชการ เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 138 คน (ร้อยละ 43.1) และช่วงของชั่วโมงการปฏิบัติงานภาคสนามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จำนวน 175 คน (ร้อยละ 54.7)

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านจิตลักษณะเดิม (PSYT) ประกอบด้วย ประสบการณ์ทางสังคม (soe) และค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ (vas) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.48-0.51 ถัดมาคือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะทางสถานการณ์ (STIF) ประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมาย (law) และการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ (res) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน 0.37 ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ (mot) และการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย (awa) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.37-0.40 และองค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรมการทำงานนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR) ประกอบด้วย พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม (sow) และพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคม (sos) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.40-0.44 ทั้งนี้แต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อถือได้ในการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (R^2) ระหว่าง 0.75-0.91 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 8 องค์ประกอบสามารถวัดพฤติกรรมดังกล่าวได้อย่างน่าเชื่อถือสูง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
ด้านนโยบายรัฐสวัสดิการจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

ตัวแปร	Factor Loading	SE	T	R^2
จิตลักษณะเดิม (PSYT)				
1. ประสบการณ์ทางสังคม (soe)	0.48**	0.02	22.36	0.89
2. ค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ (vas)	0.51**	0.02	22.51	0.9
ลักษณะทางสถานการณ์ (STIF)				
3. การบังคับใช้กฎหมาย (law)	0.37**	0.02	22.86	0.91
4. การสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ (res)	0.37**	0.02	22.71	0.90
จิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC)				
5. ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ (mot)	0.37**	0.02	21.92	0.88
6. การคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย (awa)	0.40**	0.02	19.30	0.75
พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR)				
7. พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม (sow)	0.40**	0.02	22.38	0.89
8. พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม (sos)	0.44**	0.02	22.69	0.90
$\chi^2 = 18.12$, $df = 13$, $P\text{-value} = 0.153$, $\chi^2/df = 0.056$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.0059$, $RMSEA = 0.035$, $NFI = 1.00$				

** $p < 0.01$

สำหรับผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลการวัด พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 18.12 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 13 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.056 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.0059 ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.035 และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (NFI) เท่ากับ 1.00 (ภาพที่ 2)

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการในกลุ่มนักสังคมสงเคราะห์กับข้อมูล เชิงประจักษ์ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่า Factor Loading เป็นบวกระหว่าง 0.90-0.98 และมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการนำมาพิจารณาเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ เมื่อจำแนก รายละเอียดตามองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC) และพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR) ซึ่งมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ลำดับถัดมาคือ ลักษณะทางสถานการณ์ (STIF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 สุดท้ายคือ จิตลักษณะเดิม (PSYT) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.90 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability of Location: ρ_c) มีค่าตั้งแต่ 0.66-0.99 และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted of Location: ρ_v) มีค่าระหว่าง 0.93-0.98 ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความตรง และความเที่ยงในการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability of Location: ρ_c) ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted of Location: ρ_v) และค่าความเที่ยงของตัวแปร (R^2) จากโมเดลการวัดที่ถูกปรับครั้งสุดท้าย

ตัวแปร	Factor Loading	SE	T	ρ_c	ρ_v	R^2
จิตลักษณะเดิม (PSYT)	0.90**	0.05	18.79	0.98	0.98	0.81
1. ประสบการณ์ทางสังคม (soe)	0.48**	-	-	-	-	0.89
2. ค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ (vas)	0.51**	0.02	32.87	-	-	0.9
ลักษณะทางสถานการณ์ (STIF)	0.94**	0.05	20.63	0.66	0.96	0.89
3. การบังคับใช้กฎหมาย (law)	0.37**	-	-	-	-	0.91
4. การสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ (res)	0.37**	0.01	36.51	-	-	0.9
จิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC)	0.98**	0.05	21.34	0.97	0.93	0.96
5. ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ (mot)	0.37**	-	-	-	-	0.88
6. การคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย (awa)	0.40**	0.02	24.76	-	-	0.75
พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR)	0.98**	0.05	21.54	0.99	0.96	0.96
7. พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม (sow)	0.40**	-	-	-	-	0.89
8. พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม (sos)	0.44**	0.01	34.89	-	-	0.90

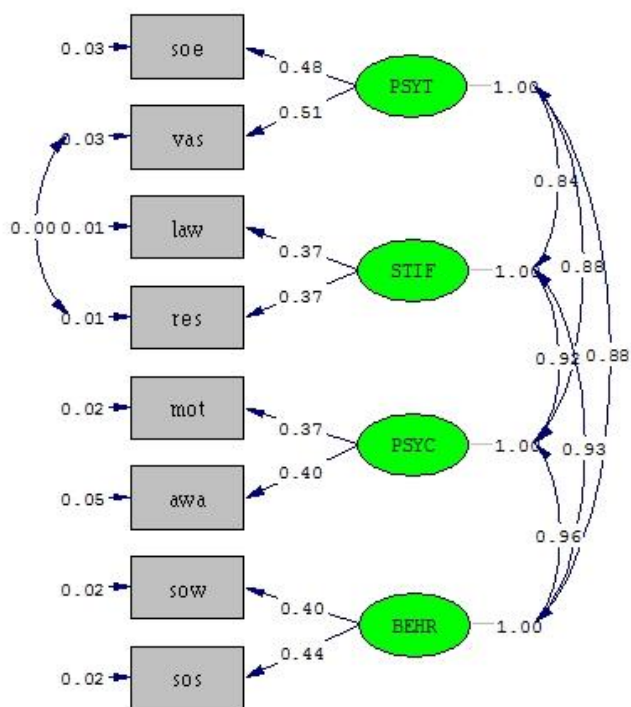
** $p < 0.01$

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ พบว่า ภายหลังจากมีการปรับโมเดลผลการทดสอบด้วยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 18.17 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 15 ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.057 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.0062 ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.027 และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 1.00 โดยทุกดัชนีการวัดแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตารางที่ 3 และภาพที่ 3)

ตารางที่ 3

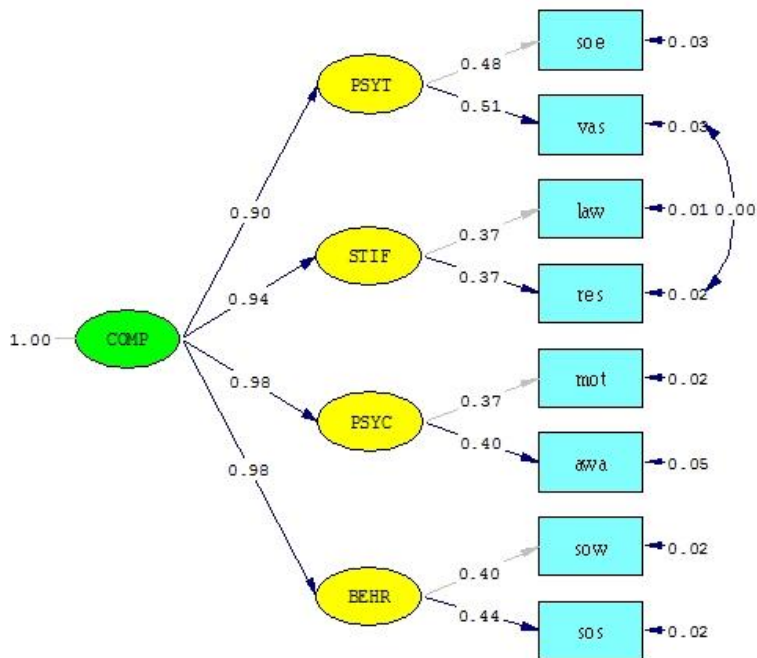
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองโดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับโมเดล

ดัชนีชี้วัด	ก่อนปรับ	หลังปรับ	เกณฑ์ที่ใช้ พิจารณา	แหล่งที่มา
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	25.59	18.17	>0.05	Bollen (1989); Byrne (2005)
ค่าองศาอิสระ (df)	16	15	>0.00	
ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df)	0.077	0.057	<2.00	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิง สัมบูรณ์ (GFI)	0.98	0.99	>0.95	
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ ปรับแก้แล้ว (AGFI)	0.96	0.97	<0.95	
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	1.00	1.00	>0.95	
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR)	0.0068	0.0062	<0.05	
ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	0.043	0.027	<0.05	
ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน เชิงสัมพันธ์ (NFI)	1.00	1.00	<0.90	



Chi-Square=18.12, df=13, P-value=0.15311, RMSEA=0.035

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ



Chi-Square=18.40, df=15, P-value=0.24201, RMSEA=0.027

ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์” ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักสังคมสงเคราะห์จำนวน 320 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Stratified Quota Random Sampling) จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วย

โปรแกรม SPSS และ LISREL พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.0059 ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.035 และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 1.00 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งยังพบว่าเมืองค้ประกอบ 4 ประการ ที่เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ โดยองค์ประกอบที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะเดิม (PSYT) ประกอบด้วย ประสบการณ์ทางสังคม (soe) และค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ (vas) ถัดมาคือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะทางสถานการณ์ (STIF) ประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมาย (law) และการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ (res) ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ (mot) และการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย (awa) และองค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรมการทำงานนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR) ประกอบด้วย พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม (sow) และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม (sos) โดยทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.37 ถึง 0.51 และมีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 ในการบ่งชี้ว่าองค์ประกอบทั้ง 8 ประการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (Schermerle-Engel et al., 2003)

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)

เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.0062 ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.027 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 1.00 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability of Location: ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted of Location: ρ_v) ยังบ่งชี้ว่าโมเดลการวัดดังกล่าว มีความตรงและความเที่ยงในการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (Bollen, 1989; Byrne, 2005) และองค์ประกอบจากโมเดล การวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสอง ยังพบว่ามี 4 ประการ ได้แก่ จิตลักษณะเดิม (PSYT) ลักษณะทางสถานการณ์ (STIF) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSYC) และ พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ (BEHR) ยังมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน โดยทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.90 ถึง 0.98 และมีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 ในการบ่งชี้ว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ประการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการตามรูปแบบของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมและทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (Magnusson & Endler, 1977; ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2541)

พฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการจึงมีองค์ประกอบตามทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์นิยมและทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมในการศึกษาวิจัยด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ โดยจำแนกตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวแปรด้านสถานการณ์ (Situational Factors) ได้แก่ การบังคับใช้ กฎหมาย และการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐ โดยตัวแปรเหล่านี้จัดเป็นสิ่งที่อยู่ รอบตัวบุคคลเกี่ยวกับการกระทำ โดยปรากฏในรูปของการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ติความ และแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น สถานการณ์ เหล่านี้จึงสามารถเป็นได้ทั้งสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

และสถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรมก็ย่อมได้ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีการเสริมแรง (Theory of reinforcement) ที่ Skinner (1974) ระบุว่า การให้รางวัลหรือการลงโทษจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลและสัตว์ได้ ประการที่สอง จิตลักษณะเดิม (Psychological Traits) ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคม และค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งตัวแปรกลุ่มนี้จัดเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลมาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยมีพื้นฐานมาจากการการขัดเกลากายทางสังคม (Socialization) ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget (1972) ที่มองว่าบุคคลแต่ละคนมีพัฒนาการทางความคิดไปถึงจุดเดียวกัน แต่ใช้เวลาต่างกันขึ้นอยู่กับ การสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น เช่น นักสังคมสงเคราะห์สามารถมีพัฒนาการทางสติปัญญาได้ เช่นเดียวกัน แต่อาจนำมาใช้ในเฉพาะบริบทของการทำงานมากกว่าชีวิตประจำวัน ประการที่สาม จิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological States) ได้แก่ ความมุ่งมั่นทำงานสังคมสงเคราะห์ และการคำนึงต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยตัวแปรกลุ่มนี้นับว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด ความเป็นพลวัต และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เกิดจากสถานการณ์ปัจจุบัน และจิตลักษณะเดิมของบุคคลตามที่ ดุจเดือน พันธุนาวัน (2547) ยกตัวอย่างว่า ความเครียดของนักเรียนหรือนักศึกษาในการเรียนจะเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา เมื่อใกล้สอบความเครียดจะเพิ่มขึ้นและลดลงเมื่อสอบเสร็จ และเพิ่มขึ้นอีกครั้งเมื่อประกาศผลสอบ ทั้งนี้บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันอาจมีจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันเพราะขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิมของแต่ละบุคคล และประการสุดท้าย คือ พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่ พฤติกรรมการจัดสวัสดิการสังคม และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม โดยส่วนนี้เป็นส่วนดอกและผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุนาวัน (2541) ที่ระบุว่าพฤติกรรมของคนแต่ละคนจะแสดงออกมาในลักษณะของการทำความดีละเว้นความชั่วและการทำงาน

อย่างเข้มแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โมเดลของปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการจึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้สามารถนำไปใช้วัดและศึกษาในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมได้อย่างน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ เกิดขึ้นจากการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดนิยามของตัวแปรและอาศัยเครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือสูง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้งอันดับ 1 และอันดับ 2 ทำให้แบบวัดสามารถนำไปใช้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการของนักสังคมสงเคราะห์ได้อย่างแม่นยำทั้งพฤติกรรมอันน่าพึงปรารถนาและพฤติกรรมที่เป็นจริง นอกจากนี้ในแง่ของการบริหารหรือนโยบายสำหรับการพัฒนานักสังคมสงเคราะห์ ยังชี้แนะว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดอันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการ คือ ค่านิยมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ หรือหน่วยงานที่มีนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม สนับสนุน และรักษาไว้ซึ่งค่านิยมอันดีงามตามวิชาชีพสังคมสงเคราะห์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาเหมาะสมสำหรับการวัดพฤติกรรมของนักสังคมสงเคราะห์ อนึ่งการทำงานดังกล่าวยังมีบุคคลหลายกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา เป็นต้น ดังนั้นหากต้องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านนโยบายรัฐสวัสดิการอาจต้องมี

การกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมและแม่นยำกับกลุ่มการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเพิ่มเติม นอกจากนี้แล้วองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาขึ้นภายใต้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลักยังมีองค์ประกอบย่อยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนา เช่น สุขภาพจิตที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวเพิ่มเติมและทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมด้วยจึงจะทำให้ผลการศึกษา มีความครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการศึกษา

งานครั้งนี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) ซึ่งเก็บข้อมูลเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผลการศึกษาอาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมข้อมูลเป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการเท่านั้น ซึ่งยังมีนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) ที่ผู้ศึกษาไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างครอบคลุม เนื่องจากมีข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร สอนศรี และ พสนัน นิมิตไชยนนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ. *วารสารการเมือง การบริหาร และ
กฎหมาย*, 7(1), 39-66.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, คณะศึกษาศาสตร์.

กล้า ทองขาว. (2551). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ: แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการดำเนินงาน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จรรยา เจตนสมบูรณ์. (2547). การสังคมสงเคราะห์กับการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด.

กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข, กรมการแพทย์

เจตน สถาวรศิลป์. (ม.ป.ป). การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความยุติธรรมในสังคม: ข้อพิพาท

บางประการด้วยกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย ความยุติธรรมกับสังคม.

สืบค้นจาก <http://admincourt.go.th/ADMINCOURT/upload/webcms>

/Academic/Academic_111212_152818.pdf.

ณัฐหทัย นิรัตติย และ พระใบฎีกาทวี อภโย. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของ

นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในการเข้าสู่การได้รับใบประกอบวิชาชีพ

สังคมสงเคราะห์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา. วารสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา, 16(2), 13-24.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2531). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทย: การวิจัยและประยุกต์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2541). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์.

วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105-108.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2546). การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า: แนวทางใหม่ใน

การพัฒนาประสิทธิภาพในกลุ่มงาน. วารสารพัฒนาสังคม, 7(2), 114-146.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการสนับสนุน

ทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนอนาเมย์ตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2560). สี่ทศวรรษของการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง ในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์. วารสารพัฒนาสังคม, 19(1), 1-21.

ดวงเดือน พันธมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจจนิก. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ งามตา วานินทานนท์. (2536). ลักษณะทางจิตและพฤติกรรม
ของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2540). ทฤษฎีและการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิมล วรวิมลพุดพงษ์ และ สงคราม เชาวศิลป์. (2549). การสร้างแบบวัดการสนับสนุน
ทางสังคม. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 7(2), 32-47.
- พระชยานันท์มนู และ บัณฑิตา จารุมา. (2560). นักสังคมสงเคราะห์: ผู้แก้ไขปัญหา
ความต้องการของมนุษย์. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์, 13(2), 135-143.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม
(พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พิชามญชุ์ โตโหมงาม. (2552). ปัจจัยทางจิตและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม
การยอมรับนวัตกรรมด้านการป้องกันโรคเอดส์ของเด็กเร่ร่อนในศูนย์
สร้างโอกาสเด็ก. ปรินญานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
บัณฑิตวิทยาลัย.
- มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และ
การถ่ายทอดทางสังคม ในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. ปรินญานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม.
- ยุพา วงศ์ไชย. (2534). การบริหารองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน. กรุงเทพฯ:
กรมประชาสงเคราะห์.
- ลภัสรดา พิงเณตร. (2548). การพัฒนากลยุทธ์การทำงานของนักปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ
สังคมเพื่อให้ก้าวทันกับการปฏิรูประบบราชการ กรณีศึกษา: สำนักป้องกันและ
แก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก. ปรินญานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สมาคม
นักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.

- วรเทพ เวียงแก. (2562). จรรยาบรรณวิชาชีพตามแนวพุทธศาสตร์. *วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชมหาวิทยาลัย ศาสาฯ*, 16(1), 230-242.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ. (2555). *ประเทศไทยกับแนวคิดรัฐสวัสดิการ: ก้าวข้ามประชานิยม*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะเศรษฐศาสตร์.
- ศิริมา นามประเสริฐ, ศุภณี อายุวัฒน์ และ สุเกสินี สุภธีระ. (2544). การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวและชุมชนต่อผู้ป่วยเอดส์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 18(4), 92-113.
- ศิพินิตกานต์ ฝ่ายสมบัติ. (ม.ป.ป.). *ค่านิยมการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก http://www.mpm.ru.ac.th/Documents/Article_MPM17/5914840017.pdf.
- ศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ. (2555). *แนวทางการดูแลสุขภาพคนพิการสำหรับองค์กรในชุมชน*. นนทบุรี: ศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ.
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). *จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.
- สมตุล ขาญนุกส์. (2533). *การศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของประเทศไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน*. ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). *การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). *พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556*. สืบค้นจาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C769/%C769-20-2556-a0001.pdf>.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2561). *มาตรการสวัสดิการแห่งรัฐนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน*. สืบค้นจาก <http://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spmthaigov/DRAWER004/GENERAL/DATA0000/00000438.PDF>.

- อรณพ จินะวัฒน์ และ รันตนา ดวงแก้ว. (2558). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 8(2), 41-57.
- อ้อมเดือน สดมณี และ อุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมและความสุขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- อัจฉนา เตมียี่. (2557). การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร, ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม.
- อิงฟ้า สิงห์น้อย และ รัฐชาติ ทศนัย. (2561). นโยบายสาธารณะ: การบริหารและการจัดการภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทัศน์ มจร*, 6(1), 610-623.
- Allport, G. (1966). *Personality and social encounter*. Boston: Beacon.
- Bergman, L. (2001). Modern Interactionism. *European Psychologist*, 6(3), 151-152.
- Bhanthumnavin, D. (1998). Interactionism model for research study of antecedents of behaviors and development. *Thai Dental Nurse Journal*, 10(2), 105-108.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Journal of Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-167.
- Bhanthumnavin, D. (2010). *Evidence-based theory and findings in psycho-behavioral science for research and development of individual and society*. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Biestek, F. P. (1967). *Problem in identifying social work values. Value in Social Work: A Reexamination*. New York: National Association of Social Worker.

- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Bridgman, P. & Davis, G. (2004). *The Australian policy handbook*. Allen & Unwin: New South Wales.
- Briggs, A. (1961). The Welfare State in Historical Perspective. *European Journal of Sociology*, 2(2), 221-258.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(1), 300-314.
- Derthick, M. (1972). *New towns in town: Why a federal program failed*. Washington, DC: Urban Institute.
- Edwards, G. C., & Sharkansky, I. (1978). *The policy predicament: Making and implementing public policy*. San Francisco: WH Freeman.
- Eggers, L., van der Werf, M. P. C., & Bosker, R. J. (2008). The influence of personal networks and social support on study attainment of students in university education. *Higher Education*, 55(5), 553-573.
- George, L., Zhenzhong, M., JianAn, C., & He, Zhang. (2008). A comparison of personal values of Chinese accounting practitioners and students. *Journal of Business Ethics*, 1(88): 59-76.
- Harrington. (1931). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Klein, A. F. (1972). *Effective group work: an introduction to principles and method*. New York: Association Press.
- Kohlberg, L. (2014). Democratic moral education. *PSICOLOGIA*, 5(3), 335-341.
- Leger, D. W. (1992). *Biological Foundations of Behavior: An Integrative Approach*. New York: Harper Collins.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy*. New York: Russell Sage Foundation.

- Magnusson. D., & Endler, N. S. (1977). *Interactional psychology and personality*. New York: John Wiley and Sons.
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American journal of sociology*, 82(6), 1212-1241.
- McClelland, D. C. (1963). Motivational Patterns in Southeast Asia with Special Reference to the Chinese Case. *Journal of Social Issues*, 19(1), 6-19.
- McGee, M. (2005). *Economic-in terms of The Good, The Bad and The Economist*. Melton, Australia: IBID Press.
- Meter, D. S. & Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: a conceptual framework. *Administration and Society*, 6(4), 445-488.
- Murphy, P. M. & Kushik, G. A. (1992). *Loneliness, stress and well-being: a helper's guide*. New York: Chapman and Hall, Inc.
- Neustadt, R. E. (1960). *Presidential power and the modern presidents*. New York: Free Press.
- Pavlov, I., & Anrep, G. (1968). *Conditioned reflexes*. New York: Dover publications.
- Pervin, L., & John, O. (1999). *Handbook of personality*. New York: Guilford Press.
- Piaget, J. (1972). Intellectual Evolution from Adolescence to Adulthood. *Human Development*, 15(1), 1-12.
- Pike, N. (2003). *Studies in ethics and philosophy of religion*. London: Routledge.
- Pincus, T., Summey, J. A., Soraci Jr, S. A., Wallston, K. A., & Hummon, N. P. (1983). Assessment of patient satisfaction in activities of daily living using a modified Stanford Health Assessment Questionnaire. *Arthritis & Rheumatism: Official Journal of the American College of Rheumatology*, 26(11), 1346-1353.

- Rahman, H. U. & Kodikai, R. (2017). Impact of employee work related attitudes on job performance. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2), 93-105.
- Robertson, I. T. & Callinan, M. (1988). Personality and work behavior. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 7(3), 321-340.
- Runes, D. (1971). *Dictionary of Philosophy*. New Jersey: Little Field.
- Rybash, J. M.; Roodin, P. A. & Santrock, J. W. (1991). *Adult Development and Aging*. Dubuque, I.A.: Wm, C. Brown Publishers.
- Schermele-Engel, K, Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research-Online*, 8(2), 23-74.
- Skinner, B. (1974). *About behaviorism*. New York: Knopf.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait - based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Thoits, P. A. (1986) Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416-423.
- Widhiastuti, H. (2012). The effectiveness of communications in hierarchical organizational structure. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 185-190.
- Wolman, B. (1973). *The Psychoanalytic interpretation of history*. New York: Harper & Row.
- Zigarmi, D. N., Houson, D., Witt, D. & Diehl, J. (2011). *Employee Work Passion*. Retrieved from www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Employee_Passion_Vol_3.pdf.