

ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ

จังหวัดกรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Volunteer Motivation Characteristics, Personality and Related factors among
Volunteers of Department of Probation, Bangkok Province

Miss Thipaporn Muangmaithong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ณภัทรรต บัวทอง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงษ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีรัตน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ณภัทรรต บัวทอง)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ แพทย์หญิงมุกิตา พนาสถิตย์)

ทิพาพร ม่วงไหมทอง : ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร (Volunteer Motivation Characteristics, Personality and Related factors among Volunteers of Department of Probation, Bangkok Province) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.ณภัทรรต บัวทอง, 146 หน้า.

อาสาสมัครคุมประพฤติเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการช่วยเหลืองานของกรมคุมประพฤติ โดยการออกสอดส่อง ฟื้นฟู ผู้ที่ถูกคุมประพฤติ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งยังไม่มีการศึกษาแรงจูงใจอาสาและบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติในประเทศไทย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง วิธีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ.2558 จำนวน 266 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2558 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสา แบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงสุดและแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานต่ำที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง (ร้อยละ 59.3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ อาชีพ บุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว ประเภทบุคลิกภาพ และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยบุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้คือ บุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 8.5

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานคุมประพฤติควรส่งเสริมให้ประชาชนที่มีแรงจูงใจอาสา สมัครเข้าเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติและช่วยเหลืองานคุมประพฤติในด้านต่างๆ รวมถึงการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการหน้าที่อาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา สุขภาพจิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2558

5774030030 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS: VOLUNTEER MOTIVATION, PERSONALITY, VOLUNTEER PROBATION OFFICER

THIPAPORN MUANGMAITHONG: Volunteer Motivation Characteristics, Personality and Related factors among Volunteers of Department of Probation, Bangkok Province.
ADVISOR: DR.NAPAKKAWAT BUATHONG, 146 pp.

Volunteer Probation Officers are an important human resource for Department of Probation. They search and solve person who was on probation to re-socialization. No study about volunteer motivation and personality in their group.

Objective: To explore characteristics of volunteer motivation, personality and the association between volunteer motivation, personality including related factor among volunteer of department of probation in Bangkok.

Method: The data were collected during August to December 2015, a sample of volunteers of department of probation, Bangkok province who work in 2015 by proportional stratified random sampling. A total of two hundred and sixty-six participants were recruited. Participants completed five questionnaires regarding to demographic data, information of career operation, Volunteer Functions Inventory (VFI), The Maudsley Personality Inventory (MPI) and Revised Thai Rosenberg Self Esteem Scale (Revised Thai RSES). The data were analyzed using descriptive statistics, *t*-test, One-way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Linear Regression Analysis.

Result: Almost participants have a high level of volunteer motivation (72.6%). Mainly dimension of volunteer motivation is Value and the lowest reason is Career. Mostly, type of personality is extroversion-stability (59.3%). Related factors with statistically significant to volunteer motivation included gender, occupational, personality scale-E, personality type and self-esteem. There is a positive correlation between personality scale-E and volunteer motivation with statistically significant at the 0.01 level. This study found that personality scale-E, employee, male and self-esteem could predict volunteer motivation with a predictive value of 8.5%

Information on the association may be benefit for department of probation to encouraged people who have volunteer motivation to sign up as a volunteer probation officer and assist in other activities. Moreover, selection and development of personality appropriate to volunteer probation officer's function.

Department: Psychiatry

Student's Signature

Field of Study: Mental Health

Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จจุล่งไปด้วยดีด้วยความกรุณา ความช่วยเหลือ และความอนุเคราะห์จากบุคลากรหลายท่าน

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ณภัทรรต บัวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการให้กำลังใจเป็นอย่างดี จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีลย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์แพทย์หญิงมุกทิศา พนาสถิตย์ กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ อีกทั้งกรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ ที่อนุญาตให้ใช้แบบวัดแรงจูงใจอาสาสมัครภาษาไทย อาจารย์สมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ ที่อนุญาตให้แบบวัดบุคลิกภาพ ฉบับภาษาไทย และ ศาสตราจารย์นายแพทย์ทินกร วงศ์ภารักษ์ ที่อนุญาตให้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง

ขอขอบพระคุณท่านอธิบดี กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลวิจัยในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร อีกทั้งพนักงานคุมประพฤติ ส่วนงานชุมชน ที่ให้ความช่วยเหลือและประสานงานในการเก็บข้อมูล และอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่สมัครใจให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ที่อบรมสั่งสอนทั้งด้านความรู้และการดำเนินชีวิต รวมถึงเจ้าหน้าที่ธุรการทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือในขณะทำการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษา และเพื่อน พี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจอย่างดียิ่งตลอดมา ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณนิสิตภาคในเวลาราชการ รุ่นที่ 27 ที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกันและกัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ต
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background & Rationale).....	1
คำถามการวิจัย (Research Questions)	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives).....	3
ขอบเขตของการวิจัย (Limitation).....	3
สมมติฐานในการวิจัย (Hypothesis)	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Frame Work).....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption).....	4
คำสำคัญ (Key word)	4
การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)	5
ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected benefit and Application).....	6
บทที่ 2	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครคุมประพฤติ	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา	11

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	20
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง	26
บทที่ 3	31
วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
รูปแบบการวิจัย	31
ระเบียบวิธีวิจัย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด กรุงเทพมหานคร	41
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ และข้อมูล ความภาคภูมิใจในตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน โดยใช้สถิติ <i>t</i> -test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Comparison) โดย วิธี Hochberg หรือ Games-Howell หรือ LSD test	49
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและ รายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจใน ตนเอง โดยใช้สถิติ Pearson product-moment correlation coefficient	84
ส่วนที่ 4 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) ของอาสาสมัครคุม ประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis).....	88

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูล ลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ สามารถประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้ สถิติ Chi-square <i>t</i> -test และ One-way ANOVA.....	94
บทที่ 5	98
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	109
ข้อจำกัดการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะ	119
รายการอ้างอิง	121
ภาคผนวก.....	128
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	146

สารบัญตาราง

ตาราง 1	เปรียบเทียบองค์ประกอบแรงจูงใจอาสา	13
ตาราง 2	เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพแสดงออกและเก็บตัว	22
ตาราง 3	เปรียบเทียบบุคลิกภาพพื้นฐาน 4 แบบ	23
ตาราง 4	แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละสำนักงานฯ	33
ตาราง 5	การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมและด้าน	35
ตาราง 6	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพรายได้เฉลี่ย และโรคประจำตัว ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน	41
ตาราง 7	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน	43
ตาราง 8	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลลักษณะและระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน	45
ตาราง 9	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน	47
ตาราง 10	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลระดับความภาคภูมิใจในตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน	48
ตาราง 11	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล	49
ตาราง 12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	51
ตาราง 13	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	53
ตาราง 14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	54

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	56
ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	57
ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล	59
ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	61
ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	62
ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	64
ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	66
ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	67
ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลส่วนบุคคล	69
ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	71
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	72
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล	74
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	76

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)	77
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลส่วนบุคคล	79
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	81
ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน).....	82
ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง	84
ตาราง 33 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน).....	86
ตาราง 34 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	88
ตาราง 35 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	89
ตาราง 36 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	90
ตาราง 37 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	91
ตาราง 38 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	92

ตาราง 39 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	93
ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูล ลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถ ประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square t-test และ One-way ANOVA.....	94



สารบัญรูปภาพ

รูป 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแรงงใจอาสา (รายด้าน)	47
---	----



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background & Rationale)

ปัญหาอาชญากรรมเกิดขึ้นได้ในทุกสังคม เป็นพฤติกรรมการละเมิดต่อกฎข้อบังคับ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อสวัสดิภาพของประชาชนและสังคมโดยรวม ปัญหาอาชญากรรมแบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ อาชญากรรมทางเพศ อาชญากรรมต่อทรัพย์สิน อาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกาย และอาชญากรรมเกี่ยวกับการแอบอ้างใช้ข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลทางการเงิน⁽¹⁾ จังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีประชากรจำนวนมาก อีกทั้งผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการว่างงาน ทำให้ประชาชนต้องแก่งแย่งดิ้นรนทำมาหากินเพื่อความอยู่รอด ซึ่งอาจเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้จังหวัดกรุงเทพมหานครเกิดปัญหาอาชญากรรมสูงกว่าสังคมชนบท⁽²⁾ ซึ่งในปี พ.ศ.2548 มีการศึกษาสถิติของปัญหาอาชญากรรมจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าประชากรจำนวน 5,630,000 คน มีผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม 72,272 คน และในปี พ.ศ.2550 พบว่าประชากรจำนวน 5,735,000 คน มีผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม 52,410 คน⁽¹⁾ การจับกุมผู้กระทำความผิดและพิจารณาการลงโทษตามระบบงานยุติธรรมทางอาญา เช่นการกักขัง หรือการจำคุก เป็นต้น เป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อทดแทนความผิดที่ได้กระทำ โดยเชื่อว่าเป็นการแบ่งแยกคนดีออกจากคนชั่ว และเป็นการกันผู้กระทำความผิดออกจากสังคม แต่กลับพบว่า การลงโทษตามระบบดังกล่าว ไม่สามารถทำให้ผู้กระทำความผิดกลับตนเป็นพลเมืองที่ดีได้ อีกทั้งผู้กระทำความผิดในคดีไม่ร้ายแรงอาจจะได้เรียนรู้การถ่ายทอดพฤติกรรมกระทำความผิดจากอาชญากรโดยอาชีพ⁽³⁾ จากที่กล่าวมาทำให้เกิดแนวความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดในข้อหาที่ไม่ร้ายแรงให้กลับเป็นคนดีในสังคม โดยหลีกเลี่ยงการจำคุก⁽⁴⁾

ในปัจจุบันการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการกระทำความผิดซ้ำ นอกเหนือจากระบบงานยุติธรรมทางอาญา พบว่าวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ได้ผลดีคือการให้ความรู้และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องการประชาชนในสังคมที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติจึงเกิดขึ้น โดยมุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาผู้กระทำความผิดในท้องถิ่นของตน เมื่อประชาชนผ่านการอบรมเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติแล้ว จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และวิธีดำเนินการ บวนการพิจารณาคดีในศาล มีบทบาทที่จะช่วยเหลือเชื่อมโยงการดำเนินงานของศาลกับประชาชน รวมทั้งให้คำแนะนำชี้แจงปัญหาแก่ประชาชนหรือผู้กระทำความผิด ตลอดจนรายงานผลการติดตามความประพฤติ

ของผู้ถูกคุมความประพฤติให้ศาลทราบเป็นระยะ⁽⁵⁾ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดหรือผู้ถูกคุมความประพฤติ สามารถประพฤติตนได้อย่างถูกต้องและกลับมามีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตในสังคม จึงนับได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่ช่วยลดช่องว่างและความรู้สึกแปลกแยก ทำให้ผู้กระทำความผิดสามารถกลับคืนสู่ชุมชนและสังคมได้อีกครั้ง

แม้ว่าการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นการทำงานภายใต้ความเสียสละ การอุทิศตนด้วยความเต็มใจ และหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานคุมประพฤติ ดังเช่น กระทรวงยุติธรรม ได้ตอบแทนโดยการจัดให้มีการเสนอชื่อเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การคัดเลือกรับโล่ประกาศเกียรติคุณ หรือสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาล⁽⁶⁾ แล้วก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่ปฏิบัติ ถือเป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น การเข้ามาทำหน้าที่อาสาสมัครคุมประพฤติของประชาชนที่มีจิตอาสาในแต่ละบุคคลนั้น ย่อมมีแรงจูงใจเป้าหมายในการอาสาสมัครที่แตกต่างกัน ทั้งนี้แรงจูงใจอาสาที่แตกต่างกันอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาการทำจิตอาสาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี⁽⁷⁾ เช่นเดียวกับในประเทศไทย ที่มีการศึกษาแรงจูงใจอาสาในกลุ่มนิสิตหรือนักศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับการศึกษาศาสนาอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นการศึกษาในปัจจุบันต่างๆ⁽³⁾

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยทางจิตสังคม รวมถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริม และพัฒนางานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับกลุ่มงานอาสาในด้านอื่นๆต่อไป

คำถามการวิจัย (Research Questions)

1. ลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. บุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
3. ลักษณะ แรงจูงใจอาสา และ บุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะแรงจูงใจอาสา และบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

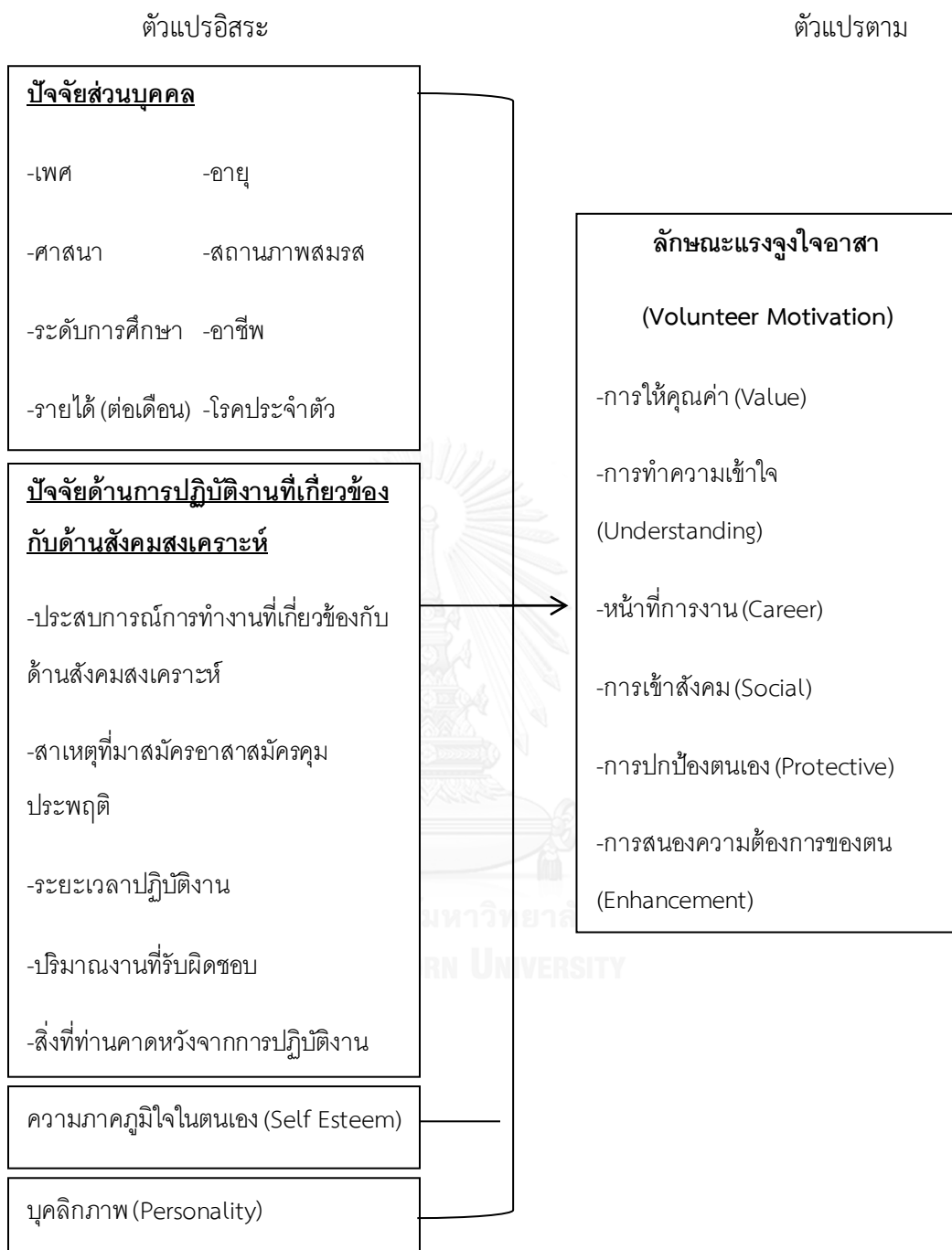
ขอบเขตของการวิจัย (Limitation)

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 2. ตัวแปรอิสระคือ
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และโรคประจำตัว
 - 2.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ สาเหตุที่มาสมัครอาสาสมัครคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ
 - 2.3 บุคลิกภาพ
 - 2.4 ความภาคภูมิใจในตนเอง
 3. ตัวแปรตามคือ ลักษณะแรงจูงใจอาสา ประกอบด้วย ด้านภาพรวม ด้านการให้คุณค่า ด้านการทำความเข้าใจ ด้านหน้าที่การงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการปกป้องตนเอง และด้านการตอบสนองความต้องการของตน

สมมติฐานในการวิจัย (Hypothesis)

ไม่มี

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Frame Work)



ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

ไม่มี

คำสำคัญ (Key word)

Volunteer Motivation, Personality, Volunteer Probation Officer

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

1. อาสาสมัครคุมประพฤติ (Volunteer Probation Officers) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือก และได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ตาม ระเบียบกระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2547 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ และผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ คัดเลือกมาจากประชาชนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถที่เสียสละและอุทิศตนเอง สมัครใจเข้าร่วมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ หรือกิจกรรมอื่นๆของกรมคุมประพฤติ ซึ่งเป็นพัฒนาการของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม และ หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. แรงจูงใจอาสา (Volunteer Motivation) หมายถึง พลังผลักดัน หรือเป้าหมายเบื้องหลังการแสดงพฤติกรรม⁽⁸⁾ ของอาสาสมัครที่มีความต้องการจะทำกิจกรรมอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือเยียวยา และทำ ประโยชน์แก่สังคม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ⁽⁹⁾ ได้แก่ 1) ด้านการให้คุณค่า (Value) รู้สึกเอื้อเฟื้อผู้อื่น ซึ่งคือแรงจูงใจของมนุษย์ที่แสดงถึงระดับของแรงขับของความพึงพอใจภายใน หรือรางวัลทางจิตใจสำหรับความพยายามที่จะรักษาความสมดุลความพึงพอใจภายในของบุคคลอื่นๆ โดยปราศจากความคาดหวังให้ผู้อื่นตอบแทนตนเองให้เกิดความพึงพอใจกลับมา 2) ด้านการทำความเข้าใจ (Understanding) ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถไปฝึกหัดจากแหล่งอื่นได้ 3) ด้านหน้าที่การงาน (Career) ทำให้มีโอกาสดำเนินงานใหม่ หรือเป็นการรักษางานที่ทำอยู่ 4) การเข้าสังคม (Social) เพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มีโอกาสร่วมอยู่กับเพื่อนมากขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีความสำคัญกับตนเอง 5) การปกป้องตนเอง (Protective) เกิดมาจากการปกป้องตนเองจากอารมณ์ทางลบของตนเอง อาจเป็นการลดความรู้สึกผิด และเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ภายในตนเอง และ 6) การสนองความต้องการของตน (Enhancement) เกิดมาจากการสนองความต้องการของตน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก ต้องการพัฒนาตนเอง หรือต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสาฉบับภาษาไทยซึ่งอนุ เจริญวงศ์ ระเบียบ⁽¹⁰⁾ ดัดแปลงมาจาก Volunteer Functions Inventory : VFI ของ Clary และ Snyder⁽¹¹⁾ มาใช้ในการประเมินลักษณะแรงจูงใจอาสา

3. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างคงที่ เป็นองค์ประกอบ

โดยรวมทั้งทางความคิด ร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก ที่จะปรับตัวต่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถแสดงออกให้เห็นและประเมินได้จากแบบวัดบุคลิกภาพ Maudsley Personality Inventory (MPI) ซึ่งแบบวัดนี้จะประเมินบุคลิกภาพออกได้เป็น 2 มิติ คือ มิติเชิงพฤติกรรมการแสดงออก แบ่งออกเป็น บุคลิกภาพแสดงออก (Extroversion) – บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion) และมิติเชิงสภาวะอารมณ์ แบ่งออกเป็น บุคลิกภาพที่อ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) – บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดบุคลิกภาพ Maudsley Personality Inventory (MPI) ของ Eysenck H.J.⁽¹²⁾ แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดยสมทรง สุวรรณเลิศ⁽¹³⁾ มาใช้ในการประเมินบุคลิกภาพ

4. ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเคารพ ยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญและความสามารถ ในการกระทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง (Revised Thai RSES) พัฒนาโดย ศ.นพ.ทินกร วงศ์ปการันย์⁽¹⁴⁾ มาใช้ในการประเมินความภาคภูมิใจในตนเอง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected benefit and Application)

1. เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครกลุ่มต่างๆ
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับงานอาสา หรือปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครคุมประพฤติต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Review of Related Literatures)

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครคุมประพฤติ

คำจำกัดความของอาสาสมัครคุมประพฤติ

คุณสมบัติและการแต่งตั้งของอาสาสมัครคุมประพฤติ

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครคุมประพฤติ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา

คำจำกัดความของแรงจูงใจอาสา

องค์ประกอบของแรงจูงใจอาสา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

คำจำกัดความและความสำคัญของบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

คำจำกัดความของความภาคภูมิใจในตนเอง

ทฤษฎีความภาคภูมิใจในตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครคุมประพฤติ

คำจำกัดความของ “อาสาสมัครคุมประพฤติ”

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม⁽¹⁵⁾ ให้ความหมายของอาสาสมัครคุมประพฤติคือ ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนที่สมัครใจและได้รับการคัดเลือกสรรหาให้เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยอาสาสมัครต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่เป็นกุศลอย่างแรงกล้าในการแก้ไขฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

อาสาสมัครคุมประพฤติ⁽¹⁶⁾ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือก และได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับการมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2547 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ และผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ ตามที่กฎหมายกำหนด

มีกระบวนการสรรหา⁽¹⁷⁾ คือ สํารวจจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีอยู่ในเขตว่าอยู่ที่ใด จำนวนเท่าใด เพื่อเป็นเกณฑ์ในการสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติ มีหนังสือขอความร่วมมือไปยังที่ทำการเขต เพื่อขอทราบรายชื่อผู้นำชุมชน และประชาสัมพันธ์ ชักชวนให้สมัครเข้ารับการอบรม หรือให้ผู้นำชุมชนเสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาแล้วบุคคลที่มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อสังคม หรือให้พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ออกไปสืบเสาะหาบุคคลในชุมชน ซึ่งในการสรรหาจะต้องมีบุคคลอย่างน้อย 3 คน ให้การรับรองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจริง

มีการกำหนดคุณสมบัติและการแต่งตั้ง⁽¹⁶⁾ คือบุคคลมีอายุตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟู สงเคราะห์และพัฒนาสังคม หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และมีความเสียสละอย่างสูง พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานคุมประพฤติด้วยความเต็มใจ ประกอบอาชีพโดยสุจริตเป็นกิจจะลักษณะ และมีฐานะมั่นคง มีบุคลิกภาพและความประพฤติดี ได้รับความไว้วางใจ และยกย่องจากประชาชนหรือชุมชน ไม่เป็นภิกษุ นักพรต หรือนักบวช ไม่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ไม่เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เป็นโรคติดต่อที่ร้ายแรง ไม่เคยไม่รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดมาก่อน เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ และผ่านการอบรมความรู้

เกี่ยวกับงานของกรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรม ซึ่งจัดโดยกระทรวงยุติธรรม หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรม โดยอาสาสมัครคุมประพฤติจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อครบกำหนดวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอีกได้

คุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติที่กล่าวข้างต้น สามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้⁽¹⁵⁾

1. กำหนดอายุ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เนื่องจากวัยวุฒิจะเป็นส่วนสนับสนุนให้อาสาสมัครสามารถแสดงบทบาทของตนตามสถานภาพทางสังคมและตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

2. กำหนดระดับการศึกษาที่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟู สงเคราะห์ และพัฒนาสังคม หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน เนื่องจากภารกิจของอาสาสมัครมีหลายด้าน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มากพอสมควร

3. มีความสมัครใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัคร ในการปฏิบัติงานต่อผู้กระทำผิด ซึ่งต้องมีความอดทนอดกลั้นสูง โดยอาสาสมัครจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ หากปราศจากความเต็มใจ หรือความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

4. เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญในชุมชน จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมอาสาสมัครที่กำลังดำเนินการอยู่ได้

5. มีสถานภาพทางเศรษฐกิจมั่นคงในระดับที่ช่วยเหลือตนเองได้ และมีเวลาว่าง จึงสามารถเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้อื่นได้

6. มีสุขภาพกายและจิตดีในระดับที่สามารถทำงานช่วยเหลือสังคมได้ สามารถเดินทางไปสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติที่บ้านได้ และประกอบกับการแสดงบทบาทของการช่วยเหลือผู้อื่นจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี มีบุคลิกภาพ ทักษะที่ดี ยอมรับกฎกติกาของสังคม และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

มีการกำหนดบทบาทหน้าที่⁽¹⁶⁾ คือช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะข้อเท็จจริงของผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการพักการลงโทษ หรือลดวันต้องโทษ ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไขฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ ผู้ทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ ผู้ที่ต้องได้รับการสงเคราะห์ภายหลังปล่อย ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และติดตามผลผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ช่วยเหลือ

พนักงานคุมประพฤติตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ ช่วยเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมคุมประพฤติ และกระทรวงยุติธรรม และช่วยเหลืองานอื่นๆตามที่กรมคุมประพฤติหรือกระทรวงยุติธรรมมอบหมาย

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ⁽⁶⁾ คืออาสาสมัครคุมประพฤติมีสิทธิระดับเข้มหรือเครื่องหมายอาสาสมัครคุมประพฤติของกระทรวงยุติธรรม อาจได้รับการพิจารณาเข้าร่วมสัมมนาในงานที่เกี่ยวข้อง หากปฏิบัติงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติดีเด่นของกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานดีเด่นของกระทรวงยุติธรรมที่มีผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับการพิจารณาคัดเลือก เสนอชื่อเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ประเภท ข⁽¹⁷⁾ (เป็นสิทธิการรักษาเฉพาะตัวไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัว ต้องรับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ชำระค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 50 ของอัตราที่กำหนดไว้ ได้รับยกเว้นค่าบริหารให้แก่หน่วยบริการ และเป็นผู้ประสพภัยตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสพภัย เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ พ.ศ. 2544) และอาจได้รับสิทธิหรือประโยชน์อื่นใดตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเห็นสมควร

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของอาสาสมัครคุมประพฤติ ดังนี้ อาสาสมัครคุมประพฤติ (Volunteer Probation Officers) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือก และได้รับการแต่งตั้งจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2547 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ และผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ นั้นมาจากประชาชนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถที่เสียสละและอุทิศตนเอง สมัครใจเข้าร่วมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ หรือกิจกรรมอื่นๆของกรมคุมประพฤติ ซึ่งเป็นพัฒนาการของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม และหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา

คำจำกัดความของ “แรงจูงใจอาสา”

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดการเห็นแก่ผู้อื่น แนวคิดความเห็นแก่ตัว ทฤษฎีทรัพยากรสังคม ทฤษฎีการระบุดอกลัทธิ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และทฤษฎีหน้าที่ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการอธิบายกระบวนการทางเหตุผล ความต้องการ วัตถุประสงค์ การวางแผน เป้าหมาย และแรงจูงใจพื้นฐานที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมทางสังคมออกมา โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกอธิบายแรงจูงใจอาสาตามแนวคิดหน้าที่ (Functional Approach)^(18, 19)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการอาสาสมัครตามแนวคิดหน้าที่ Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ นำแนวคิดหน้าที่ของ Katz D.⁽¹⁸⁾ และ Smith MB.⁽¹⁹⁾ มาสร้างเป็นทฤษฎีใหม่ที่รวบรวมกลไกการตอบสนองความต้องการของบุคคลในรูปแบบต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจอาสาออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

ด้านค่านิยมในการอาสาสมัคร (Value)

Katz D.⁽¹⁸⁾ ให้ค่านิยมด้านการแสดงค่านิยมว่าเป็นการแสดงออกในด้านบวกเกี่ยวกับค่านิยมหลักที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นหรือมีอยู่ ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของตนเอง และการที่บุคคลมีโอกาสได้แสดงออกถึงค่านิยมเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเองมากขึ้น เช่นเดียวกับ

Smith MB. และคณะ⁽¹⁹⁾ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านคุณภาพของการแสดงออก ที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคคล สามารถแสดงออกถึงค่านิยมพื้นฐานที่ตนเองมีแก่ผู้อื่น

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ นำแนวคิดองค์ประกอบของ Kat D.⁽¹⁸⁾ และ Smith MB.⁽¹⁹⁾ มารวมกัน โดยเรียกองค์ประกอบดังกล่าวว่า ด้านการให้คุณค่า กล่าวคือการอาสาสมัครนั้นจะช่วยให้บุคคลได้แสดงออกถึงค่านิยมที่ตนยึดถือเอาไว้ในจิตใจของตนเอง ซึ่งการแสดงออกนี้จะช่วยให้ความคิดเกี่ยวกับตัวเองของบุคคลมีความชัดเจน และได้รับการยืนยันมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจในตนเองของบุคคลเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ในแง่มุมมองของการอาสาสมัครนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีการแสดงถึงค่านิยมในการให้คุณค่า หรือใส่ใจในความสุขของบุคคลอื่น

ด้านการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ (Understanding)

Katz D.⁽¹⁸⁾ นิยามองค์ประกอบด้านการหาความรู้ว่าเป็นการสร้างกรอบในการเรียนรู้ และทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆบนโลก ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจ ให้นิยามกับสิ่งต่างๆ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่จะหาคำอธิบาย และวิธีจัดการเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว

Smith MB. และคณะ⁽¹⁹⁾ กล่าวว่าองค์ประกอบด้านการประเมินวัตถุว่าเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคคลเกิด ความงอกงามทางปัญญา สามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจและตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น เพื่อช่วยในการตัดสินใจของบุคคล

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ สร้างองค์ประกอบตัวใหม่ที่ครอบคลุมจากองค์ประกอบข้างต้นทั้งสององค์ประกอบ เรียกว่าด้านการเข้าใจ โดยหมายถึงโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการอาสาสมัคร ซึ่งเป็นการทำให้บุคคลมีโอกาสที่จะได้รับความรู้ ความเข้าใจ และได้ฝึกฝนทักษะต่างๆของตนเองที่อาจไม่ค่อยมีโอกาสฝึกฝนให้ดีขึ้น รวมถึงได้ เรียนรู้จากประสบการณ์แปลกใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน เพื่อเป็นการขยายความคิดและความเข้าใจให้กว้าง และดียิ่งขึ้น

ในแง่ของการอาสาสมัครนั้นหมายถึงการได้รู้จักตนเอง และเรียนรู้ทักษะต่างๆ รวมไปถึงการได้รู้จัก กับโลกในมุมมองใหม่ๆ ผ่านการอาสาสมัคร

ด้านสังคม (Social)

Smith MB. และคณะ⁽¹⁹⁾ กล่าวว่า การปรับตัวเข้าหาสังคมเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น หรือสามารถระบุตัวตนเข้ากับกลุ่มบุคคล หรือสังคมที่ตนต้องการจะอยู่ร่วมได้

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ ระบุว่าด้านสังคม หมายถึงการอาสาสมัครนั้นเป็นส่วนช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของบุคคลหรือสังคมที่ตนให้ความสำคัญ

การอาสาสมัครเนื่องจากรับรู้ถึงแรงกดดันจากสังคม หรือการพยายามให้ตนเองได้รับการยอมรับให้ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผ่านการอาสาสมัคร เพื่อลดแรงกดดันทางสังคมที่บุคคลรู้สึก

ด้านอาชีพ (Career)

Katz D.⁽¹⁸⁾ กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการแสวงหาผลประโยชน์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของบุคคลที่พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ และมุ่งหาสิ่งที่ทำให้ตนเองพึงพอใจ หรือเป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ นำองค์ประกอบดังกล่าวมาสร้างเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการ

อาสาสมัครเรียกว่าด้านการหาโอกาสในการทำงาน หมายถึงการได้ประโยชน์จากอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น การเป็นหลักฐานในการสมัครงาน หรือเป็นโอกาสที่ทำให้ได้รู้จักกับบุคคลที่ส่งผลต่ออาชีพการงานของตน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอาสาสมัคร คือจะช่วยให้บุคคลมีโอกาสด้านอาชีพเพิ่มมากขึ้น ผ่านการทำอาสาสมัคร

ด้านการปกป้องตนเอง (Protective)

Katz D.⁽¹⁸⁾ และ Smith MB.⁽¹⁹⁾ อธิบายองค์ประกอบด้านดังกล่าว มีพื้นฐานจากแนวคิดเกี่ยวกับกลไกการป้องกันตนเองตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ที่หมายถึงความพยายามในการปกป้องอัตตาของตนเองจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบปัจจัยภายใน

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ ได้นำมาสร้างองค์ประกอบใหม่ เรียกว่าด้านการปกป้อง ซึ่งเป็นการใช้การอาสาสมัครในการปกป้องอัตตาของตนเองจากด้านที่ไม่ดีของตนเอง

สำหรับการอาสาสมัครนั้น หมายถึงความพยายามที่จะลดความรู้สึกผิดที่ตนโชครึ่กว่าบุคคลอื่น หรือ เป็นความพยายามที่จะจัดการกับปัญหาของตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง (Enhancement)

Clary EG. และคณะ⁽¹¹⁾ สร้างองค์ประกอบเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งตัว เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอัตตาของบุคคลเช่นเดียวกับด้านการปกป้อง ในลักษณะที่เสริมด้านดีของบุคคล เช่น การเห็นคุณค่าในตนเองโดยเรียกองค์ประกอบนี้ว่า การพัฒนาตนเอง คือการมุ่งพัฒนาความรู้สึทงบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง

ในบริบทของการอาสาสมัครนั้น หมายถึงความรู้สึกดีต่อตนเองเมื่อได้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หรือมองว่าตนเองเป็นคนเอื้อเฟื้อจากการเสียสละแก่ผู้อื่น

ตาราง 1 เปรียบเทียบองค์ประกอบแรงจูงใจอาสา

	Value	Understanding	Social	Career	Protective	Enhancement
Smith MB. 1956	✓	✓	✓		✓	
Katz D. 1960	✓	✓		✓	✓	
Clary EG. 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓

(ดัดแปลงจาก ณีรัฐกุล อาชวกุลเทพ⁽²⁰⁾)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจอาสา และองค์ประกอบรายด้านได้ ดังนี้

Clary EG. และคณะ⁽²¹⁾ กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นอาสาสมัครขึ้นอยู่กับกระบวนการทางเหตุผล กระบวนการเชิงรู้สึก เกี่ยวกับคุณค่าที่ได้จากเป็นอาสาสมัคร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการทำกิจกรรมอาสาสมัคร มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้คุณค่า หมายถึง ความต้องการให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ 2) ด้านการเข้าใจ หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) ด้านการหาโอกาสในการทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อหาโอกาสในการได้งานทำใหม่ หรือเป็นการรักษางานที่ตนเองทำอยู่ 4) ด้านสังคม หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) ด้านการปกป้อง หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อปกป้องเอกลักษณ์ต่อลักษณะทางลบของตนเอง ลดความรู้สึกผิดของตนเองที่มีโอกาสมากกว่าผู้อื่นและเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ในตนเอง และ 6) การพัฒนาตนเองหมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง

อนู เจริญวงศ์ระยับ⁽⁸⁾ นิยามแรงจูงใจอาสาว่า สาเหตุที่ทำให้อาสาสมัครมีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งมีจำนวน 6 สาเหตุ ได้แก่ 1) การให้คุณค่า คือ ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ 2) การทำความเข้าใจ คือ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) ด้านหน้าที่การงาน คือ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อหาโอกาสด้านการทำงาน 4) ด้านการเข้าใจสังคม คือ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) การปกป้องตนเอง คือ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อลดความรู้สึกผิดของตนเอง และ 6) การตอบสนองความต้องการของตน คือ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดความ แรงจูงใจอาสา (Volunteer Motivation) หมายถึง พลังผลักดัน หรือเป้าหมายเบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมของอาสาสมัครที่มีความต้องการจะทำกิจกรรมอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และทำประโยชน์แก่สังคม ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการให้คุณค่า (Value) รู้สึกเอื้อเฟื้อผู้อื่น ซึ่งคือแรงจูงใจของมนุษย์ที่แสดงถึงระดับของแรงขับของความพึงพอใจภายใน หรือรางวัลทางจิตใจสำหรับความพยายามที่จะรักษาความสมดุลความพึงพอใจภายในของบุคคลอื่นๆ โดยปราศจากความคาดหวังให้ผู้อื่นตอบแทนตนเองให้เกิดความพึงพอใจกลับมา 2) ด้านการทำความเข้าใจ (Understanding) ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถไปฝึกหัดจากแหล่ง

อื่นได้ 3) ด้านหน้าที่การงาน (Career) ทำให้มีโอกาสได้งานทำใหม่ หรือ เป็นการรักษางานที่ทำอยู่ 4) การเข้าสังคม (Social) เพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มีโอกาสอยู่ร่วมกับเพื่อนมากขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีความสำคัญกับตนเอง 5) การปกป้องตนเอง (Protective) เกิดมาจากการปกป้องตนเองจากอารมณ์ทางลบของตนเอง อาจเป็นการลดความรู้สึกผิด และเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ภายในตนเอง และ 6) การสนองความต้องการของตน (Enhancement) เกิดมาจากการสนองความต้องการของตน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก ต้องการพัฒนาตนเอง หรือต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “แรงจูงใจอาสา”

1. ด้านการให้คุณค่า (Value)

Clary EG., Snyder M. และ Stukas AA.⁽²²⁾ ศึกษาแรงจูงใจอาสาสมัครวัยผู้ใหญ่ พบว่า ด้านการให้คุณค่าเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการทำนายพฤติกรรมอาสาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งการศึกษาของ Simon B., Stumer S. และ Steffens K.⁽²³⁾ ศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะเป็นอาสาสมัครในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครดูแลผู้ป่วยเอดส์ พบว่าด้านการให้คุณค่า เป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การเป็นอาสาสมัคร รวมถึง Fletcher D. และ Major D.⁽²⁴⁾ ที่ศึกษาความแตกต่างของเพศในนักศึกษาแพทย์กับแรงจูงใจอาสา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาแพทย์ในประเทศอเมริกา ชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาแรก ปีการศึกษา 2000 พบว่าเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจอาสาในทุกด้านสูงกว่าเพศชาย พบด้านการให้คุณค่าเป็นแรงจูงใจอาสาสูงที่สุดทั้งเพศชายและหญิง เช่นเดียวกับ McCabe TL., White KM. และ Obst PL.⁽²⁵⁾ ได้ศึกษาความสำคัญของแนวคิดหน้าที่ของการทำงานอาสาสมัครในนักศึกษาระดับชั้นอุดมศึกษา สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 121 คน เก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์และการเขียน พบว่าทั้งกลุ่มที่เป็นอาสาสมัครและไม่เป็นอาสาสมัครให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านการให้คุณค่ามากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น

2. ด้านการทำความเข้าใจ (Understanding)

Simon B., Stumer S. และ Steffens K.⁽²³⁾ ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์พบว่า หน้าที่การทำความเข้าใจ เป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การเป็นอาสาสมัคร รวมถึง Finkelstein MA., Penner LA. และ Brannick MT.⁽²⁶⁾ ศึกษาตัวแปรที่ใช้ทำนายการทำงานของอาสาสมัครซึ่งมีอายุระหว่าง 20-88 ปี ผลการวิจัยพบว่ามีเพียงแรงจูงใจเดียวที่สามารถทำนาย

ระยะเวลาในการทำกิจกรรมอาสาสมัครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือด้านการทำความเข้าใจ และงานวิจัยของอนุ เจริญวงศ์ระยับ⁽¹⁰⁾ ที่ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษา ระดับอุดมศึกษา: การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์โปรไฟล์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน คือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 13 คณะ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจอาสาสมัครด้านการทำความเข้าใจสูงที่สุด ในกลุ่มนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ด้านหน้าที่การงาน (Career)

Finkelstein MA., Penner LA. และ Brannick MT.⁽²⁶⁾ พบว่า แรงจูงใจด้านหน้าที่การงาน สามารถทำนายจำนวนเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมอาสาสมัครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งการศึกษาของ Davilla MC. และ Diaz-Morales JF.⁽²⁷⁾ ทำการศึกษาในอาสาสมัครจากองค์การนอกภาครัฐ 23 แห่ง จำนวน จำนวน 214 คน พบว่าอาสาสมัครที่มีอายุน้อยกว่า มีแรงจูงใจด้านหน้าที่การงานสูงกว่าอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่า

4. ด้านการเข้าสังคม (Social)

Piliavin JA., Evans DE. และ Callero P.⁽²⁸⁾ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการบริจาคโลหิต เนื่องจากแรงจูงใจด้านสังคม Switzer CL. และคณะ⁽²⁹⁾ ศึกษาแรงจูงใจอาสาสมัครในนักศึกษาแพทย์ พบว่าเพศชายมีระดับแรงจูงใจอาสาสมัครด้านการเข้าสังคมสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ Greenslade JH. และ White KM.⁽³⁰⁾ ที่ศึกษาการทำนายการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครในประเทศออสเตรเลีย โดยเป็นการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 385 ราย มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 141 คน ซึ่งพบว่า ด้านการเข้าสังคม เป็นเพียงปัจจัยทำนายเพียงตัวเดียวในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครออสเตรเลีย รวมไปถึง Finkelstein MA., Penner LA. และ Brannick MT.⁽²⁶⁾ พบว่า แรงจูงใจด้านการถ่ายทอดทางสังคม สามารถทำนายจำนวนเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ด้านการปกป้องตนเอง (Protective)

Schwartz SH.⁽³¹⁾ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบริจาคไขกระดูกของอาสาสมัครที่มาบริจาคโลหิต โดยในตอนสุดท้ายที่ถามว่าผู้เข้าร่วมวิจัยยินดีที่จะให้ชื่อและหมายเลขโทรศัพท์สำหรับการติดต่อกรณีกับผู้ที่มีผลเลือดเข้ากัน หรือไม่ และจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ที่ยอมรับเงื่อนไขสุดท้าย เนื่องจากความรู้สึกผิด หากปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือในขณะที่สามารถ

ให้ความช่วยเหลือได้ และอนุ เจริญวงศ์ระยับ⁽⁸⁾ ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจที่มี ระดับต่ำที่สุดคือการปกป้องตนเอง

6. ด้านการสนองความต้องการของตน (Enhancement)

Holzberg JD., Gewirtz H. และ Ebner E.⁽³²⁾ ทำการศึกษาในอาสาสมัครที่ทำงานใน สถานพยาบาล พบว่ามีการรับรู้ในตนเองเพิ่มมากขึ้นเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร เช่นเดียวกับ Greenslade JH. และ White KM.⁽³⁰⁾ ที่ศึกษาการทำนายการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาของ อาสาสมัครในประเทศออสเตรเลีย โดยเป็นการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 385 ราย มี ผู้ตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 141 คน พบว่าแรงจูงใจในด้านการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอาสาสมัครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยอื่นๆ ได้แก่

Stukas AA. และคณะ⁽³³⁾ ทำการศึกษาในนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเซนต์โธมัส รัฐมินนิโซตา จำนวน 371 คน เพศชาย 192 คน และ เพศหญิง 179 คน ที่ ถูกกำหนดให้ทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นระยะเวลารวม 40 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา โดยเก็บข้อมูล ตั้งแต่ ปีค.ศ.1993 ถึง ค.ศ.1995 พบว่าการถูกบังคับให้ทำกิจกรรมอาสาจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความมุ่งหมายในการทำกิจกรรมอาสาต่อไปในอนาคต โดยมีระดับความมุ่งหมายในการทำกิจกรรม อาสาต่อไปในอนาคต ต่ำกว่า กลุ่มที่ตัดสินใจทำกิจกรรมอาสาด้วยตนเอง

Erez A. และคณะ⁽⁷⁾ ศึกษาลักษณะของความผูกพัน บุคลิกภาพ และการอาสาสมัครใน นักศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเลเดน จำนวน 159 คน เพศชาย 84 คน และ เพศหญิง 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ รูปแบบความผูกพัน, พฤติกรรมอาสา, เหตุผลการทำกิจกรรมอาสา และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในการศึกษาครั้งนี้ มี การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของ Volunteer Functions Inventory มีค่าเท่ากับ 0.84-0.90 จากการศึกษพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันแบบหลีกเลี่ยงกับแรงจูงใจอาสาในด้านการให้ คุณค่าและด้านการทำความเข้าใจ ($p<0.01$) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันแบบกังวลกับแรงจูงใจ อาสาในด้านการปกป้องตนเอง ด้านการสนองความต้องการของตน และด้านการทำความเข้าใจ ($p<0.01$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านอ่อนไหวทางอารมณ์และแรงจูงใจอาสาด้านการ ปกป้องตนเอง และด้านการสนองความต้องการของตน ($p<0.01$) และความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคลิกภาพด้านแสดงออกและแรงจูงใจอาสาด้านการทำความเข้าใจ และด้านหน้าที่การงาน ($p < 0.01$)

อนุ เจริญวงศ์ระยับ⁽¹⁰⁾ ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 23 มหาวิทยาลัยในทุกภาคของประเทศไทย จำนวน 658 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 11 ชุด ในช่วงภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2551 ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาหญิงมีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนักศึกษาต่อนักศึกษาชาย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนคือ เอกลักษณะในบทบาทอาสาสมัครแบบเฉพาะ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์การ และบุคลิกภาพขอช่วยเหลือแบบพหุ โดยปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนคือแรงจูงใจอาสา

วันเผด็จ สนธิทิม⁽³⁴⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการเคลื่อนไหวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 6 อำเภอ จำนวน 7,882 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน เป็นพบว่าอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การดำรงตำแหน่งอื่น และการสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญญาภา ทองสัมฤทธิ์⁽³⁾ ศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือและแก้ไข พันฟู ผู้กระทำความผิดในชุมชนกรณีศึกษาสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว พบว่าภาพรวมอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดสระแก้ว มีระดับมูลเหตุจูงใจในระดับมาก โดยมีมูลเหตุจูงใจคือต้องการช่วยเหลือผู้ถูกคุมความประพฤติ สมัครใจและมีใจรัก ต้องการใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการช่วยเหลือสังคม ต้องการความภาคภูมิใจ ต้องการได้รับการยอมรับ และการยกย่องในสังคม ต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เป็นที่กล่าวถึง และการได้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจ และต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ตามลำดับ

ปัญญาส ทวีชาติานนท์⁽⁹⁾ ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ จำนวน 247 คน จาก 35 องค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 9 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการในงาน การสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจอาสา ทุนพลังใจทางบวก การสนับสนุนจากองค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กร จากการศึกษาพบปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา คือ ความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อน ทูมพลังใจทางบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

รุ่งทิภา จันทรวชิต⁽³⁵⁾ ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 160 คน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) ซึ่งเกิดจากการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือหน่วยงานได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์⁽³⁶⁾ ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังศึกษาอยู่ในอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เพื่อแบ่งจำนวนนิสิตในแต่ละคณะโดยเท่าเทียมกัน มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด 6 ฉบับ คือ แบบวัดพฤติกรรมจิตอาสา การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจอาสา การมีตัวแบบด้านจิตอาสา และการสนับสนุนทางสังคม พบว่านิสิตมีพฤติกรรมจิตอาสาในด้านการช่วยเหลือสูงที่สุด ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในทางบวกคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจอาสา การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

กนกพร สุทธิสัมพันธ์⁽³⁷⁾ ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการทำพฤติกรรมอาสาและพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2556 ชั้นปีที่ 1 ถึง 4 จำนวน 432 คน พบว่านิสิตมีพฤติกรรมอาสาอยู่ในระดับน้อย โดยเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมอาสาไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยชีวสังคมกับพฤติกรรมอาสา พบว่าระดับชั้นปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยชั้นปีที่ 2 และ 3 มีพฤติกรรมจิตอาสาสูงกว่า ชั้นปีที่ 4 ($p < 0.05$) และ พบความแตกต่างในกลุ่มสาขาวิชา คือนิสิตกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีพฤติกรรมอาสาสูงกว่านิสิตกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ($p < 0.05$)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

คำจำกัดความของ “บุคลิกภาพ”

Hilgard ER.⁽³⁸⁾ นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล แต่ละอันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน ซึ่งเป็นผลรวมของการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

Bernard HW.⁽³⁹⁾ ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นผลรวมทั้งหมดของท่าทางรูปร่าง ลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มของการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้น อยู่ภายใน และที่แสดงออกมาให้เห็น

ศรีเรือน แก้วกังวาน⁽⁴⁰⁾ นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งส่วนภายนอกที่มองเห็นชัดเจน และ ส่วนภายในที่เห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้ด้วยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ทัศนคติ ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

สถิต วงศ์สุวรรณ⁽⁴¹⁾ ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่างๆอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

จากการให้คำนิยามข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดความหมายในการศึกษาครั้งนี้ บุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างคงที่ เป็นองค์ประกอบโดยรวมทั้งทางความคิด ร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก ที่จะปรับตัวต่อ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถแสดงออกให้เห็นและประเมินได้

ความสำคัญของ “บุคลิกภาพ”⁽⁴²⁾

1. บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับและการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น

บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ เช่น คนที่มีบุคลิกภาพเอื้อเพื่อพ่อแม่ มีน้ำใจ เสียสละ อดทน และรู้จักมารยาท เป็นต้น จะทำให้เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งการที่จะปรับตัวให้กับผู้อื่นสามารถทำได้ง่าย

2. บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีมีความได้เปรียบ ทั้งในเรื่องการเรียน หน้าที่การงาน หรือการเลือกคู่ครอง เป็นต้น เนื่องจากเกิด การยอมรับ ความเชื่อมั่น และศรัทธาจากบุคคลอื่นที่พบเห็น

3. บุคลิกภาพมีผลต่อการตระหนักในเอกลักษณ์ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ทำให้เราสามารถจดจำและเข้าใจแต่ละบุคคล

ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลเหล่านั้นได้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อีกทั้ง ลักษณะเฉพาะบางอย่าง สามารถเป็นต้นแบบของบุคลิกภาพที่ดีได้ เช่น ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน เป็นต้น เพื่อที่คนรุ่นหลังได้ยึดถือเป็นแบบอย่าง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “บุคลิกภาพ”

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่ง กัลยา สุวรรณแสง⁽⁴³⁾ ได้สรุป ลักษณะบุคลิกภาพไว้ 3 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแสดงออก (Extroversion) บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion) และ บุคลิกภาพแบบกลางๆ (Ambivalent)

1.1 บุคลิกภาพแสดงออก (Extroversion)

มีลักษณะเป็นคนที่แสวงหา และชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ชอบการสังสรรค์ เข้าสังคมกับคนหมู่มาก ชอบเกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีการยอมรับและปรับตนเองให้เข้ากับสังคมได้ พุดคุย สนุกสนาน เปิดเผยเป็นกันเอง คบง่าย ใจกล้า ชอบแสวงหาประสบการณ์ชีวิต ชอบการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ใหม่อยู่เสมอ เผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ทำอะไรโดยไม่วางแผนล่วงหน้า ชอบความตื่นเต้น มีอารมณ์อ่อนไหวรวดเร็ว การแสดงออกซึ่งอารมณ์เห็นได้ง่าย ชัดเจน ถ้าเกิดความคับข้องใจจะปรับตัวในรูปการก้าวร้าว (Aggression) ปรับตัวด้วยวิธีชดเชย มีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบเป็นหัวหน้า เจ้าก็เจ้าการเรื่องต่างๆ การกระทำมักเกี่ยวข้องกับเรื่องภายนอกตนเองเป็นส่วนใหญ่ ความคิดและมีโนคติต่างๆ จะมุ่งไปแต่เรื่องที่เป็นจริงทั้งสิ้น บุคคลประเภทนี้ เหมาะกับงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ ครูอาจารย์ พนักงานขาย นักธุรกิจ และนักการเมือง

1.2 บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion)

เป็นบุคคลประเภทที่ชอบอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง แยกตัวออกจากสังคม ทำงานคนเดียว ใช้ความคิดของตนเองเป็นหลักในการสำรวจตนเอง คิดแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่กล้าแสดงออก มักเก็บความทุกข์ไว้กับตนเอง มักจะหวาดระแวง มีความกดดันทางอารมณ์ ไม่ชอบสังคม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้ค่อนข้างยาก เห็นแก่ตัว ทำตามระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผนของสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมาก ถ้ามีความรู้สึกขัดแย้งและเกิดความคับข้องใจ จะปรับตัวในรูปแบบการถดถอย (Withdrawal) หลบหนี แยกตนเองออกจากสังคม ไม่ใคร่จะคำนึงถึงความจริงของโลกภายนอก บุคลิกภาพแบบนี้หากมีมากเกินไปในบุคคลใด บุคคลนั้นอาจเป็นโรคจิตเภท (Schizophrenia) จุงกล่าวว่า บุคคลประเภทนี้ชอบเปลี่ยนสังคมให้เป็นไปตามความคิดของตน

มากกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมภายนอก บุคลิกภาพนี้เป็นนักคิด ช่างคิด เสนอแนวความคิดมีประโยชน์ต่อสังคม สามารถสร้างกฎ ทฤษฎี และสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ

1.3 บุคลิกภาพแบบกลางๆ (Ambivalent)

กลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถจัดเข้าอยู่ในประเภทใดประเภทหนึ่ง เป็นพวกที่อยู่กลางๆ ระหว่าง Extroversion และ Introversion ไม่นิยมเอียงไปในลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นคนแบบธรรมดาๆ ไม่เด่น เป็นพวกที่ผสมผสานอยู่ในคนส่วนใหญ่ทั่วไป

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพแสดงออกและเก็บตัว

บุคลิกภาพแสดงออก (Extroversion)	บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion)
มีความเชื่ออยู่บนรากฐานแห่งความจริงและข้อมูลที่ได้มาอย่างยุติธรรม	การตัดสินใจ มักจะขึ้นอยู่กับตัวเองเป็นใหญ่
อุปนิสัย ถูกควบคุมโดยความจำเป็นและความเหมาะสม (คืออาจจะเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม)	มีมาตรฐาน และกฎเกณฑ์แน่นอน เพื่อควบคุมอุปนิสัยของตน
พร้อมที่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ	ไม่ค่อยจะมีการยืดหยุ่นอะลุ่มอล่วยและการปรับตัว
ไม่ค่อยพะวงถึงตัวเองมากนัก	พะวงถึงตัวเองมากเป็นพิเศษ
การปรับตัวมักจะเป็นรูปการชดเชย	การปรับตัว มักจะเป็นในรูปหลีกเลี่ยง
ถ้าจะเกิดวิปริตทางใจก็มักจะเป็นประเภท Hysteria	ถ้าจะเกิดวิปริตทางใจก็มักจะเป็นประเภท Anxiety

(ดัดแปลงจาก สถิต วงศ์สวรรค์⁽⁴¹⁾)

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพของเอช. เจ. ไอแซงค์ (H. J. Eysenck)

Eysenck HJ.⁽⁴⁴⁾ นำทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง มาศึกษาและปรับปรุง พบว่าบุคลิกภาพทั้งสองมิติคือ มิติแสดงออก-เก็บตัว (Extroversion-Introversion) และมิติมั่นคง-อ่อนไหวทางอารมณ์ (Stability-Neuroticism) เป็นอิสระต่อกัน ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extroversion)

มีลักษณะน่าคบ เป็นมิตร มีอัธยาศัยไมตรี ชอบงานสังคม มีเพื่อนมาก ไม่ชอบอ่านหนังสือ หรือค้นคว้าด้วยตนเองคนเดียว ชอบทำกิจกรรมที่ทำให้ตื่นเต้น ชอบเสี่ยง อดทนต่อสถานการณ์ โดยทั่วไปค่อนข้างผลุนผลัน พร้อมที่จะได้ตอบเสมอ ชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ ไม่มีความกังวล มัก

มองโลกแง่ดี มีแนวโน้มที่จะแสดงความก้าวร้าว และความไม่พอใจออกมาง่าย ไม่สามารถเก็บความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจไว้ได้มาก

2.2 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion)

มีลักษณะเงียบเฉย ไม่ชอบสังคมกับผู้อื่น มองปัญหาเข้าสู่ตนเอง สนทนากับคนยาก ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเคร่งขรึม และชอบความมีระเบียบเรียบร้อยในชีวิต ควบคุมความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจไว้ได้มาก อารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ดูน่าเชื่อถือ บางครั้งมองโลกในแง่ร้าย ยึดถือแบบมาตรฐานจรรยาบรรณของสังคมมาก

2.3 บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Stability)

มีลักษณะการแสดงออกที่มีอารมณ์เยือกเย็นและมีสุขภาพจิตดีคือ มีสุขภาพของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่ดี รวมทั้งการปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

2.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะเชื่อมโยงความวิตกกังวลเข้ากับสิ่งเร้าที่เป็นกลาง รู้สึกวิตกกังวลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น แม้แต่สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

ก่อให้เกิดบุคลิกภาพพื้นฐาน 4 แบบ คือ 1) บุคลิกภาพแสดงออก-มั่นคงทางอารมณ์ (Extroversion-Stability) 2) บุคลิกภาพแสดงออก-อ่อนไหวทางอารมณ์ (Extroversion-Neuroticism) 3) บุคลิกภาพเก็บตัว-มั่นคงทางอารมณ์ (Introversion-Stability) และ 4) บุคลิกภาพเก็บตัว-อ่อนไหวทางอารมณ์ (Introversion-Neuroticism)

ตาราง 3 เปรียบเทียบบุคลิกภาพพื้นฐาน 4 แบบ

	บุคลิกภาพแสดงออก	บุคลิกภาพเก็บตัว
บุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์	มีลักษณะผู้นำ อยากรู้ได้ ว่องไวรวดเร็ว เอาไหนเอากัน พร้อมจะตอบโต้ ช่างพูด เจ้า หน้าเจ้าตา ชอบเข้าสังคม	ตามใจคนอื่น ระมัดระวัง ช่าง ไตร่ตรอง สงบ ควบคุมตนเอง ได้ดี ไวใจได้ในการทำงาน อารมณ์เยือกเย็น สุขุม
บุคลิกภาพอ่อนไหวทางอารมณ์	ซีระแวง กระวนกระวาย ก้าวร้าว ตื่นเต้นง่าย เปลี่ยน แปลงบ่อย ทำตามอารมณ์ คิด แง่ดี ว่องไว	เงียบ ไม่ชอบเข้าสังคม สงบ เสงี่ยม มองโลกในแง่ร้าย ระวังตัว กระด้าง วุ่นวาย เจ้า อารมณ์

(ดัดแปลงจาก กัลยา สุวรรณแสง⁽⁴³⁾)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “บุคลิกภาพ”

Furnham A. และ Miller T.⁽⁴⁵⁾ ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ การขาดงาน และผลผลิต โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานขายทางโทรศัพท์ จำนวน 250 คน เพศหญิง 204 คน และ เพศชาย 46 คน อายุระหว่าง 19-61 ปี โดยใช้แบบวัด Eysenck personality inventory ซึ่งประกอบด้วย Extraversion Neuroticism และ Lie ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับการขาดงาน

Elshaug C. และ Metzger J.⁽⁴⁶⁾ ทำการศึกษาในอาสาสมัคร ประเทศออสเตรเลีย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันในบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และวัตถุประสงค์รองคือ การศึกษาบุคลิกภาพองค์ประกอบเดียวกันกับการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาสาสมัครเตรียมส่วนประกอบอาหาร จำนวน 36 คน อาสาสมัครทำอาหาร จำนวน 38 คน และอาสาสมัครดับเพลิง จำนวน 32 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพด้านแสดงออก ($r=0.31, p<0.05$) และด้านประนีประนอม ($r=0.34, p<0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำกิจกรรมอาสาสมัคร และบุคลิกภาพด้านอ่อนไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ($r=-0.39, p<0.01$)

ประพิศ จันทร์พุกษา⁽⁴⁷⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในสังคมกับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของศูนย์บริการทางสังคม และชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 205 คน มีอายุระหว่าง 60-74 ปี พบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพเก็บตัว-แสดงออก บุคลิกภาพอ่อนไหว-มั่นคง รายได้ และการมีส่วนร่วมในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรบุคลิกภาพเก็บตัว-แสดงออก และ ตัวแปรการมีส่วนร่วมในเชิงสังคมสามารถร่วมกันทำนายความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันทำนายได้ 26% ผู้สูงอายุที่มีความพอใจในชีวิตต่ำ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว และมีส่วนร่วมในสังคมน้อย ผู้สูงอายุที่มีความพอใจในชีวิตสูง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงออกหรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในสังคมมาก

ชูชัย สมิทธิไกร⁽⁴⁸⁾ ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านประเภทขององค์การที่สังกัดและเพศของกลุ่มตัวอย่างสามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานราชการ และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเป็นกลุ่มที่แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ในส่วนการประเมินลักษณะบุคลิกภาพพบว่า บุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

สรวงทิพย์ เขียรสุนทร⁽⁴⁹⁾ ศึกษาปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง จำนวน 254 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบ 4 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน บุคลิกภาพ (MPI) และการสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคงมากที่สุด และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-อ่อนไหวน้อยที่สุด โดยบุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว (Scale E) และปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพมิติอ่อนไหว-มั่นคง (Scale N) และปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง คือ การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน ปัจจัยของงานด้านทักษะ และปัจจัยของงานด้านพยายาม สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 43.5 ($p=0.01$)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

คำจำกัดความของ “ความภาคภูมิใจในตนเอง”

Rosenberg M.⁽⁵⁰⁾ ได้ให้ความหมายของการความภาคภูมิใจในตนเองว่า เป็นมุมมองแนวความคิดและทัศนคติของบุคคลในการมองตนเอง หากมีทัศนคติที่ดี ก็หมายถึงบุคคลนั้นยอมรับนับถือตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง แต่หากเป็นในทางตรงข้าม บุคคลนั้นย่อมมองไม่เห็นค่าของตนเอง รู้สึกว่าตนเองด้อยค่าต่ำกว่าผู้อื่น

Coopersmith S.⁽⁵¹⁾ กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นการประเมินตนเองของบุคคลและทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ในด้านการยอมรับตนเอง เป็นการตัดสินคุณค่าของตนเอง และแสดงออกในรูปทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์ และสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ประกอบด้วย ด้านความสามารถ ด้านความสำคัญ ด้านการประสบความสำเร็จ และด้านการมีคุณค่า

Maslow A.⁽⁵²⁾ กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการให้ตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีคุณค่า

สุริยันต์ กลีบทอง⁽⁵³⁾ ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า การรับรู้ตนเองมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เห็นความสำคัญของตนเอง ตลอดจนเห็นคุณค่าในความสำเร็จของตนเอง

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์⁽³⁶⁾ นิยามความภาคภูมิใจในตนเองว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง จากการประเมินความสามารถ ความสำคัญ ความมีค่า และการประสบความสำเร็จ โดยแสดงออกในรูปของเจตคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการให้คำนิยามสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองคือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเคารพ ยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญและความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “ความภาคภูมิใจในตนเอง”

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow⁽⁵⁴⁾ ได้กำหนดความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด จนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านร่างกาย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนการนอนหลับ และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอิสระจากความกลัว การปราศจากอันตรายทางร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ มีเพื่อน มีคนรัก ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และสังคมยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะทำให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และความสำคัญของมนุษย์

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่สุด เกิดจากบุคคลมีความตระหนักถึงศักยภาพ เป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนคาดหวังไว้

การพัฒนาในขั้นที่ 3 และ 4 เรียกว่า ค่านิยมพื้นฐาน ได้แก่ความรัก ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในขั้นดังกล่าว จะนำไปสู่ขั้นที่ 5

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการอันละเอียดอ่อนของจิตใจ เป็นการพัฒนาของจิตใจขั้นที่สูงขึ้น ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองในตนเอง จะสามารถควบคุมอิทธิพลของความต้องการในขั้นต่ำ มองเห็นศักยภาพแห่งตน มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง ภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตน ไม่ต้องคอยอาศัยความช่วยเหลือของผู้อื่น มักจะมองว่าตนเองอยู่เหนือกว่าผู้อื่น และคนอื่นไร้ค่า⁽⁵⁵⁾

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง⁽⁵⁶⁾

1. เห็นคุณค่าในตนเอง
2. เชื่อมั่นในตนเอง
3. รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง
4. แสดงพฤติกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม
5. มีความกระตือรือร้น มานะ พยายาม
6. เชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
7. ไม่กลัว กล้าเสี่ยง ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ
8. ไม่เป็นทุกข์มาก หากทำสิ่งใดไม่สำเร็จ
9. เป็นผู้นำในการอภิปราย และเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น
10. ไม่หวั่นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
11. มีความคิดสร้างสรรค์
12. มองโลกในแง่ดี
13. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

14. ฟังพอใจ เคารพ และประทับใจตนเอง

15. วิดกกังวลน้อย

16. กล้าทำงานที่ท้าทายความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ความภาคภูมิใจในตนเอง”

Suinn RM. และคณะ⁽⁵⁷⁾ พบว่าบุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อการทำงานสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงตามไปด้วย หรือในทางกลับกันบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ก็มักจะมีความรู้สึกที่ดีต่องานในหน้าที่ของตนสูงเช่นกัน

Thoits PA. และ Hewitt LN.⁽⁵⁸⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำกิจกรรมอาสาสมัครในชุมชนกับคุณภาพชีวิต 6 องค์ประกอบคือ ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการจัดการชีวิต สุขภาพกาย และภาวะซึมเศร้า ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตทั้ง 6 องค์ประกอบเพิ่มขึ้น และในกลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าจะมีจำนวนชั่วโมงในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่า

สุริยันต์ กลีบทอง⁽⁵³⁾ ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยปฏิบัติงานราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ 2546 จำนวนทั้งสิ้น 390 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบวัดบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ความภูมิใจในตนเอง และการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ความภาคภูมิใจในตนเอง และการเสริมพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน โดยบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.539$)

พรสวรรค์ เถาตะกู⁽⁵⁹⁾ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 251 คน จากการศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง

การสนับสนุนทางสังคม การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม พบว่า การทำงานเป็นทีม เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายนการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54.7

พิริยา เลิศมงคลนาม⁽⁶⁰⁾ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลคือ การทำหน้าที่ของครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อคุณธรรมของกลุ่มวัยรุ่น ในโรงพยาบาลชุมชน 5 แห่ง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 413 คน ในเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2551 จำนวน 413 คน เก็บข้อมูลในเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2551 พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์คุณธรรมและพฤติกรรมจิตอาสาได้ดีที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง คือ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ การทำหน้าที่ของครอบครัวด้านการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารจากโรงเรียน การทำหน้าที่ของครอบครัว ด้านการแก้ปัญหาของสมาชิกในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของและบริการจากโรงพยาบาลมีอิทธิพลต่อคุณธรรม โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว ร่วมกันพยากรณ์คุณธรรมได้ ร้อยละ 71.1 ($p=0.01$) และตัวแปรที่พยากรณ์คุณธรรมได้ดีที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ

ทัศพร ชูศักดิ์⁽⁶¹⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในพื้นที่สาธารณสุขเขต 18 ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร และอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 47,647 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 437 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 9 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนตัวแปรที่มีผลทางอ้อมคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสัมพันธ์ภาพในชุมชน คุณลักษณะความเป็นอาสาสมัคร และลักษณะงาน

ธิตาชนก วงศ์พิทักษ์⁽³⁶⁾ ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังศึกษาอยู่ในอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เพื่อแบ่งจำนวนนิสิตในแต่ละคณะโดยเท่าเทียมกัน มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด 6 ฉบับ คือ แบบวัดพฤติกรรมจิตอาสา การรับรู้ความสามารถของตน

การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจอาสา การมีตัวแบบด้านจิตอาสา และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในทางลบ

เกษแก้ว เสียงเพราะ⁽⁶²⁾ ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข และเครือข่ายสุขภาพพระดับตำบลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมเอดส์ ตำบลต้า อำเภอมะนัง จังหวัดพะเยา จำนวน 60 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลวิจัยในเดือนเมษายน ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ.2555 ผลการศึกษาพบว่าภายหลังการทดลอง (การอบรมเชิงปฏิบัติการ) อาสาสมัครสาธารณสุขมีการนับถือและเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง คือเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ100.0 จากระดับร้อยละ 85.0



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

รูปแบบการวิจัย (Research Design)

การวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target population) คือ อาสาสมัครคุมประพฤติ

ประชากรตัวอย่าง (Sample population) คือ อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญา สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากรุงเทพใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระโขนง สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงดุสิต และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดมีนบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2558 จำนวนทั้งสิ้น 611 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญา สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากรุงเทพใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระโขนง สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงดุสิต และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดมีนบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ.2558 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) และกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกและเกณฑ์การคัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

1. ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ผ่านการอบรม และได้รับการแต่งตั้งตามประกาศของกระทรวงยุติธรรม
 - มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน
 - สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟู สงเคราะห์และพัฒนาสังคม หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน

- มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีความเสียสละอย่างสูง พร้อมทั้งจะอุทิศตน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงาน คุณประพฤติด้วยความเต็มใจ

- ประกอบอาชีพโดยสุจริตเป็นกิจจะลักษณะและมีฐานะมั่นคง
- มีบุคลิกภาพและความประพฤติดี ได้รับความไว้วางใจและยกย่องจากประชาชนหรือชุมชน
- ไม่เป็นภิกษุ นักพรต หรือนักบวช
- ไม่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่

สมประกอบ

- ไม่เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ
- ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ไม่เป็นโรคติดต่อที่ร้ายแรง
- ไม่เคยไม่รับโทษจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดมาก่อน เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้

กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานของกรมคุมประพฤติ และกระทรวงยุติธรรม ซึ่งจัดโดยกระทรวงยุติธรรม หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย จากกระทรวงยุติธรรม

2. อาสาสมัครมีอายุระหว่าง 25-75 ปี
3. ผู้ที่สามารถอ่าน เขียน เข้าใจภาษาไทยได้เป็นอย่างดี
4. ผู้ที่มีความยินยอมให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติน้อยกว่า 3 เดือน ภายหลังจากการอบรมการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane⁽⁶³⁾ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร (ซึ่งในที่นี้คือจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด

กรุงเทพมหานคร ได้แก่สำนักงานฯ อาญา อาญากรุงเทพใต้ แขวงพระนครเหนือ แขวงพระนครใต้
แขวงพระโขนง แขวงดุสิต และจังหวัดมีนบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ.2558 จำนวนทั้งสิ้น 611 คน)

$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บจากประชากรที่ยอมรับได้ กำหนดให้
เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{611}{1+611(0.05)^2} = 241.74 \text{ คน}$$

คำนวณได้ 242 คน และ เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 10 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 266 คน

แบ่งตามสัดส่วน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละสำนักงานฯ

สำนักงานฯ	จำนวนอาสาสมัคร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
อาญา	127	55
อาญากรุงเทพใต้	77	34
พระนครเหนือ	74	32
แขวงพระนครใต้	69	30
แขวงพระโขนง	110	48
แขวงดุสิต	49	21
มีนบุรี	105	46
รวม	611	266

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และโรคประจำตัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานที่
เกี่ยวข้องกับงานด้านสังคมสงเคราะห์ สาเหตุที่มาสมัครอาสาสมัครคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสิ่งที่ท่านคาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสา

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจอาสาฉบับภาษาไทยซึ่งอนุ เจริญวงศ์ระยัย⁽⁸⁾ ดัดแปลงมาจาก Volunteer Functions Inventory : VFI ของ Clary EG. และ Snyder M.⁽¹¹⁾ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ แบ่ง ออกเป็นแรงจูงใจในอาสา 6 องค์ประกอบได้แก่ ด้านการให้คุณค่า ด้านการทำความเข้าใจ ด้านหน้าที่การงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการปกป้องตนเอง และด้านการสนองความต้องการของตน มีค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha coefficient) = 0.688, 0.730, 0.822, 0.833, 0.881 และ 0.807 ตามลำดับ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบค่าความเที่ยงของแรงจูงใจอาสาภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้คุณค่า ด้านการทำความเข้าใจ ด้านหน้าที่การงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการปกป้องตนเอง และด้านการสนองความต้องการของตน โดยมีค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha coefficient) = 0.906, 0.887, 0.723, 0.814, 0.832, 0.774 และ 0.889

คำตอบแรงจูงใจอาสาเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่สำคัญที่สุด (1 คะแนน) ไม่สำคัญ (2 คะแนน) ค่อนข้างไม่สำคัญ (3 คะแนน) ค่อนข้างสำคัญ (4 คะแนน) สำคัญ (5 คะแนน) และ สำคัญที่สุด (6 คะแนน)

การคิดคะแนนแรงจูงใจอาสาในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านหน้าที่การงาน	รวมคะแนนข้อ 1, 2, 3, 4, 5
ด้านการปกป้องตนเอง	รวมคะแนนข้อ 6, 7, 8, 9
ด้านการสนองความต้องการของตน	รวมคะแนนข้อ 10, 11, 12, 13, 14
ด้านการเข้าสังคม	รวมคะแนนข้อ 15, 16, 17, 18
ด้านการทำความเข้าใจ	รวมคะแนนข้อ 19, 20, 21
ด้านการให้คุณค่า	รวมคะแนนข้อ 22, 23, 24

การคิดค่าคะแนนใช้ค่าคะแนนรวม maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวม minimum possible แล้วหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น (3 ระดับ) ดังนี้

ตาราง 5 การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมและด้าน

ลักษณะแรงจูงใจอาสา	ระดับแรงจูงใจอาสา		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ภาพรวม	24.00-64.00	64.01-104.01	104.02-144.00
ด้านหน้าที่การงาน	5.00-13.33	13.34-21.67	21.68-30.00
ด้านการปกป้องตนเอง	4.00-10.67	10.68-17.35	17.36-24.00
ด้านการตอบสนองความต้องการของตน	5.00-13.33	13.34-21.67	21.68-30.00
ด้านการเข้าสังคม	4.00-10.67	10.68-17.35	17.36-24.00
ด้านการทำความเข้าใจ	3.00-8.00	8.01-13.01	13.02-18.00
ด้านการให้คุณค่า	3.00-8.00	8.01-13.01	13.02-18.00

การแปลผลแรงจูงใจอาสารายด้านใช้คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแรงจูงใจอาสาในแต่ละด้าน เพื่อแปลผลสรุปว่าแรงจูงใจอาสาด้านใดเป็นแรงจูงใจหลัก เบื้องหลังการมาทำงานอาสาสมัคร ส่วนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ

แบบวัดบุคลิกภาพใช้ The Maudsley Personal Inventory (MPI) โดย H.J. Eysenck⁽¹²⁾ แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดยสมทรง สุวรรณเลิศและคณะ⁽¹³⁾ แบบวัดบุคลิกภาพของ MPI ใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานทางอารมณ์และการแสดงออก โดยเป็นแบบวัดที่มีความไว (Sensitivity) สามารถจำแนกความแตกต่างของบุคลิกภาพได้เป็นอย่างดี ประจิดต ประจักษ์จิตต⁽⁶⁴⁾ ทหาคความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการทดสอบ Test-Retest กับกลุ่มนักเรียนนายเรืออากาศ จำนวน 59 นาย ได้ค่าความเที่ยงของ Scale-E = 0.91 และ Scale-N = 0.90 เป็น Self-rating scale ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 48 ข้อ ใช้ประเมินบุคลิกภาพ 2 มิติ ซึ่งเป็นอิสระต่อกันคือ บุคลิกภาพแสดงออกและเก็บตัว (Extraversion-Introversion) คือ Scale-E และบุคลิกภาพที่อ่อนไหวทางอารมณ์ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism-Stability) คือ Scale-N อย่างละ 24 ข้อ ดังนี้

Scale-E ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 1, 4, 5, 8, 9, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46 และ 48

Scale-N ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 2, 3, 6, 7, 10, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45 และ 47

การตรวจให้คะแนน⁽⁴⁹⁾ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

ข้อคำถามเชิงบวก คำตอบ “ใช่” ได้ 2 คะแนน “ไม่แน่ใจ” ได้ 1 คะแนน คำ “ไม่ใช่” ได้ 0 คะแนน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 และ 48

ข้อคำถามเชิงลบ คำตอบ “ใช่” ได้ 0 คะแนน “ไม่แน่ใจ” ได้ 1 คะแนน “ไม่ใช่” ได้ 2 คะแนน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 14, 16, 18, 22, 24, 30, 36 และ 40

และสามารถแปลผลได้ ดังนี้

- 1.บุคลิกภาพชอบเก็บตัว (Inversion) คะแนน Scale-E < 24
- 2.บุคลิกภาพชอบแสดงออก (Extroversion) คะแนน Scale-E ≥ 24
- 3.บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) คะแนน Scale-N ≥ 24
- 4.บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) คะแนน Scale-N < 24

ส่วนที่ 5 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองใช้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง (Revised Thai RSES) ของศ.นพ.ทินกร วงศ์ภารณีย์⁽¹⁴⁾ พัฒนาจาก Rosenberg Self Esteem Scale (RSES) สร้างโดย Morris Rosenberg⁽⁵⁰⁾ แปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย ฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล⁽⁶⁵⁾ มีค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.86 เป็น Self-rating scale ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อความทางบวก 5 ข้อ และข้อความทางลบ 5 ข้อ คะแนนเป็นมาตรแบบเรียงอันดับ (Ordinal rating scale) แบบ 4 มาตร (1,2,3,4)

การตรวจให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

ข้อความทางบวก 5 ข้อ คือ 1,3,4,7,10 การให้คะแนน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “อย่างยิ่ง” เท่ากับ 4,3,2,1 คะแนน ตามลำดับ และข้อความทางลบ 5 ข้อ คือ 2,5,6,8,9 การให้คะแนน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เท่ากับ 1,2,3,4 คะแนน ตามลำดับโดยการคิดค่าคะแนนใช้ค่าคะแนนรวม maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวม minimum possible แล้วหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น (3 ระดับ)

การแปลความหมายคะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ

คะแนน 30.02 - 40.00 คะแนน แปลผล มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง

คะแนน 20.01 - 30.01 คะแนน แปลผล มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในปานกลาง

คะแนน 10.00 - 20.00 คะแนน แปลผล มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับต่ำ

การเก็บข้อมูล (Data Collection)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเองและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2. ติดต่อผู้ประสานงานในแต่ละสำนักงานฯ คือ สำนักงานฯ อาญา อาญากรุงเทพใต้ แขวงพระนครเหนือ แขวงพระนครใต้ แขวงพระโขนง แขวงดุสิต และ จังหวัดมีนบุรี เพื่อขอความร่วมมือประสานงานวันที่มีการประชุมหรือวันที่อาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามาส่งรายงานการควบคุมความประพฤติในการเข้าพบกับอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการขอความยินยอมด้วยตนเอง โดยให้ข้อมูลคำอธิบาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์และความเสี่ยงต่างๆ ตอบข้อสงสัยจนผู้ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยเข้าใจ และให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย โดยดำเนินการที่สำนักงานฯ อาญา อาญากรุงเทพใต้ แขวงพระนครเหนือ แขวงพระนครใต้ แขวงพระโขนง แขวงดุสิต และ จังหวัดมีนบุรี ในวันที่มีการประชุมหรือวันที่อาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามาส่งรายงานการควบคุมความประพฤติ

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

โดยใช้โปรแกรม SPSS Version 19.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้สถิติ *t*-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficiency

4. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) โดยใช้สถิติ

ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ดีที่สุดในการทำนายแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน)

5. วิเคราะห์ความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพกับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square *t*-test และ One-way ANOVA



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญา สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากรุงเทพใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระโขนง สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงดุสิต และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดมีนบุรี ที่ปฏิบัติงานใน ปีพ.ศ.2558 จำนวนทั้งสิ้น 266 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม ปีพ.ศ.2558 โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ย และโรคประจำตัว
- 1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานได้แก่ สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ
- 1.3 ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา
- 1.4 ข้อมูลบุคลิกภาพ
- 1.5 ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้สถิติ t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficiency

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) มาเข้าสมการ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลลักษณะแรงงูใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพรายได้เฉลี่ย และโรคประจำตัว ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	136	51.1
หญิง	130	48.9
อายุ (ปี)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 60.47 (9.42) ค่าต่ำสุด = 31 , ค่าสูงสุด = 75		
≤ 50	42	15.8
51 - 60	83	31.2
61 - 70	103	38.7
> 70	38	14.3
ศาสนา		
พุทธ	216	81.2
คริสต์	5	1.9
อิสลาม	45	16.9
สถานภาพสมรส		
โสด	34	12.8
สมรส	166	62.4
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	26	9.8
คู่สมรสเสียชีวิต	40	15.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	26	9.8
มัธยมศึกษา	116	43.6
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	52	19.5
ปริญญาตรี	58	21.8
ปริญญาโท	13	4.9
ปริญญาเอก	1	0.4
อาชีพ		
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	11	4.1
รับจ้าง	83	31.2
เกษียณ/ข้าราชการบำนาญ	42	15.8
ธุรกิจส่วนตัว	98	36.8
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	23	8.6
เกษตรกรรวม/คู่ส่วนตัว/ประมง	9	3.4
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)		
ค่ามัธยฐาน (พิสัยควอไทล์) = 14,155 (17,250) ค่าต่ำสุด = 600 , ค่าสูงสุด = 300,000		
≤ 15,000	130	48.9
15,001 – 25,000	41	15.4
> 25,000	43	16.2
โรคประจำตัว		
ไม่มี	91	34.2
มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	175	65.8
โรกระบบหัวใจและหลอดเลือด	95	38.0
โรกระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ	55	22.0
โรกระบบต่อมไร้ท่อ	44	17.6
โรกระบบทางเดินอาหาร	24	9.6
โรกระบบทางเดินหายใจ	15	6.0
โรคไต	4	1.6
โรคอื่นๆ	13	5.2

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศใกล้เคียงกัน คือเพศชาย (ร้อยละ 51.1) เพศหญิง (ร้อยละ 48.9) อายุ 61-70 ปี (ร้อยละ 38.7) ศาสนาพุทธ (ร้อยละ 81.2) สถานภาพสมรส แบบสมรส (ร้อยละ 62.4) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 43.6) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 21.8) อาชีพส่วนใหญ่คือ ธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 36.8) รองลงมาคือ รับจ้าง (ร้อยละ 31.2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ลงมา (ร้อยละ 48.9) ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 65.8) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัว พบว่า โรคที่พบบ่อยที่สุดคือโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด (ร้อยละ 38) รองลงมาคือโรคระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ (ร้อยละ 22.0)

1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ		
สมัครด้วยตนเอง	150	56.4
บุคคลอื่นชักชวน	107	40.2
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	9	3.4
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์		
ไม่มี	73	27.4
มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	193	72.6
ด้านสาธารณสุขและการแพทย์ (เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน)	70	36.3
ด้านความปลอดภัย (อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อาสากู้ภัย)	33	17.1
ด้านชุมชน (กรรมการชุมชน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)	76	39.4
อื่นๆ (สโมสรไลออนส์)	60	31.1

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ		
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	20	7.5
1 – 10 คดี	80	30.1
11 – 20 คดี	41	15.4
21 – 30 คดี	19	7.1
> 30 คดี	106	39.9
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ		
ค่ามัธยฐาน (พิสัยควอไทล์) = 6.00 (7.00) ค่าต่ำสุด = 0.25 , ค่าสูงสุด = 35.00		
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	40	15.0
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	40	15.0
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	67	25.2
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	46	17.3
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	73	27.5
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ		
ไม่คาดหวัง	38	14.3
คาดหวังต่อตนเอง	27	10.1
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	68	25.6
คาดหวังต่อหน่วยงาน	21	7.9
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	112	42.1

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยวิธีการสมัครด้วยตนเอง (ร้อยละ 56.4) โดยมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์อื่นๆ (ร้อยละ 72.6) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์สังคมสงเคราะห์ด้านชุมชน (ร้อยละ 39.4) ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติมากกว่า 30 คดี (ร้อยละ 39.8) มีระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 27.4) รองลงมาคือ 3.1 – 6.1 ปี (ร้อยละ 25.2) สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติคือการคาดหวังต่อสังคม/ประเทศ (ร้อยละ 47.1) และรองลงมาคือคาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด (ร้อยละ 28.6)

1.3 ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลลักษณะและระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

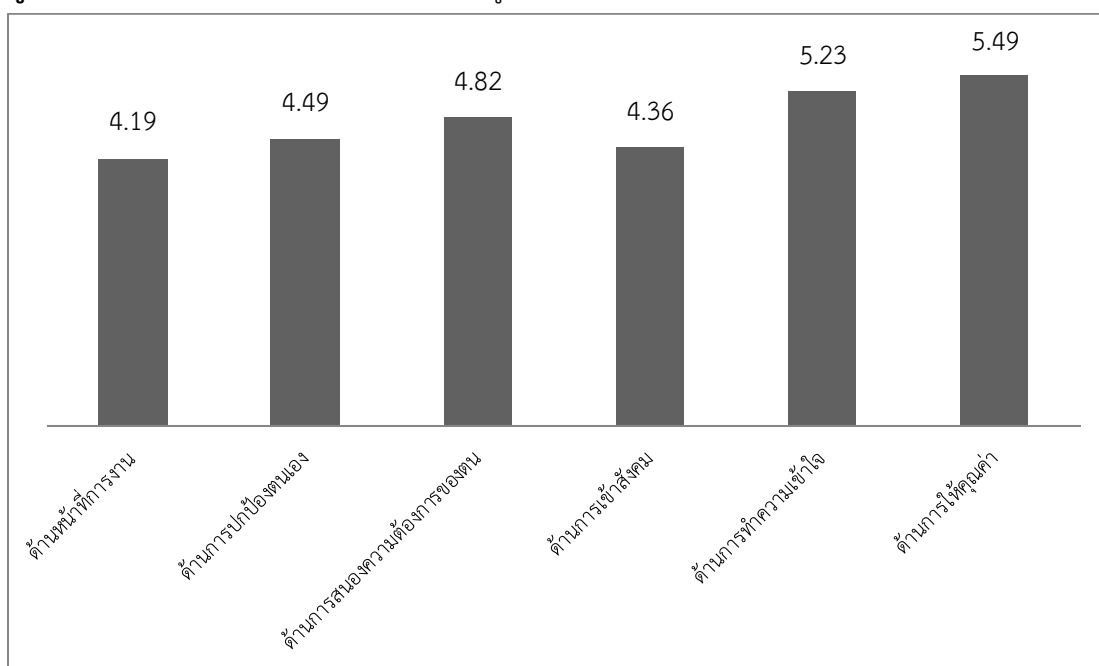
ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 112.62 (16.43) ค่าต่ำสุด = 24 , ค่าสูงสุด = 144		
ระดับต่ำ	3	1.1
ระดับปานกลาง	70	26.3
ระดับสูง	193	72.6
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 20.97 (6.35) ค่าต่ำสุด = 5 , ค่าสูงสุด = 30		
ระดับต่ำ	45	16.9
ระดับปานกลาง	58	21.8
ระดับสูง	163	61.3
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 17.97 (3.83) ค่าต่ำสุด = 4 , ค่าสูงสุด = 24		
ระดับต่ำ	13	4.9
ระดับปานกลาง	88	33.1
ระดับสูง	165	62.0
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 24.10 (4.33) ค่าต่ำสุด = 5 , ค่าสูงสุด = 30		
ระดับต่ำ	9	3.4
ระดับปานกลาง	55	20.7
ระดับสูง	202	75.9

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 17.43 (4.37) ค่าต่ำสุด = 4 , ค่าสูงสุด = 24		
ระดับต่ำ	21	7.9
ระดับปานกลาง	93	35.0
ระดับสูง	152	57.1
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 15.70 (1.99) ค่าต่ำสุด = 3 , ค่าสูงสุด = 18		
ระดับต่ำ	2	0.8
ระดับปานกลาง	23	8.6
ระดับสูง	241	90.6
ลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 16.46 (1.88) ค่าต่ำสุด = 3 , ค่าสูงสุด = 18		
ระดับต่ำ	1	0.4
ระดับปานกลาง	16	6.0
ระดับสูง	249	93.6

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอาสาภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจอาสาแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านการให้คุณค่า (ร้อยละ 93.6) ด้านการทำความเข้าใจ (ร้อยละ 90.6) ด้านการตอบสนองความต้องการของตน (ร้อยละ 75.9) ด้านการปกป้องตนเอง (ร้อยละ 62.0) ด้านหน้าที่การงาน (ร้อยละ 61.3) และด้านการเข้าสังคม (ร้อยละ 41.4)

รูป 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแรงจูงใจอาสา (รายด้าน)



จากรูปภาพที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจอาสา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีถ่วงน้ำหนัก พบว่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการปกป้องตนเอง ด้านการเข้าสู่สังคม และด้านหน้าที่การงาน ตามลำดับ

1.4 ข้อมูลบุคลิกภาพ

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน

(ในแบบวัดบุคลิกภาพมีกลุ่มตัวอย่างตอบ “ไม่แน่ใจ” มากกว่า 10 ข้อ ซึ่งไม่สามารถนำมาประเมินบุคลิกภาพได้ จำนวน 94 คน คิดเป็น 35.34 % ส่วนนี้จะเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มิติที่ 1 Scale-E		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 27.30 (4.73) ค่าต่ำสุด = 12 , ค่าสูงสุด = 38		
แบบแสดงออก	133	77.3
แบบเก็บตัว	39	22.7

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มิติที่ 2 Scale-N		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 18.24 (7.60) ค่าต่ำสุด = 6 , ค่าสูงสุด = 48		
แบบอ่อนไหว	35	20.3
แบบมั่นคง	137	79.7
ประเภทบุคลิกภาพ		
บุคลิกภาพแบบแสดงออก – อ่อนไหว	31	18.0
บุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง	102	59.3
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – อ่อนไหว	4	2.3
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง	35	20.4

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบ แสดงออกร้อยละ 77.3 และแบบเก็บตัวร้อยละ 22.7 บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบอ่อนไหวร้อยละ 20.3 และแบบมั่นคง ร้อยละ 79.7 โดยประเภทของบุคลิกภาพส่วนใหญ่คือบุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง (ร้อยละ 59.3) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง (ร้อยละ 20.4) บุคลิกภาพแสดงออก – อ่อนไหว (ร้อยละ 18) และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว – อ่อนไหว (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

1.5 ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง

ตาราง 10 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลระดับความภาคภูมิใจในตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความภาคภูมิใจในตนเอง		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 31.30 (3.36) ค่าต่ำสุด = 20 , ค่าสูงสุด = 40		
ระดับต่ำ	1	0.4
ระดับปานกลาง	124	46.6
ระดับสูง	141	53.0

จากตารางที่ 10 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 53.0)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน โดยใช้สถิติ *t*-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Comparison) โดยวิธี Hochberg หรือ Games-Howell หรือ LSD test

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	114.69	17.20	$t = 2.116$	0.035*	
หญิง	130	110.45	15.36			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1)	42	114.40	13.13	$F = 0.820$	0.484
51 – 60	(2)	83	110.34	15.75		
61 – 70	(3)	103	113.30	16.55		
> 70	(4)	38	113.79	20.51		
ศาสนา						
พุทธ	216	112.57	16.76	$t = -0.105$	0.917	
คริสต์/อิสลาม	50	112.84	15.07			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	114.32	15.54	$t = -2.196$	0.029*	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	109.79	17.53			
สมรสเสียชีวิต						

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	112.27	16.57	$t = -0.565$	0.573	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	113.55	16.13			
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1) 11	119.64	15.07	Welch ^a =2.849	0.026*	(1) vs (5)*
รับจ้าง	(2) 83	115.60	12.43			(1) vs (6)*
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3) 42	112.43	13.93			(2) vs (5)*
ธุรกิจส่วนตัว	(4) 98	111.98	17.89			(2) vs (6)*
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5) 23	105.96	24.10			
เกษตรกร/ ปศุสัตว์/ประมง	(6) 9	101.44	12.97			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000	130	112.15	15.34	$t = -0.549$	0.584	
> 15,000	84	113.38	17.15			
โรคประจำตัว						
มี	175	112.49	17.62	$t = -0.177$	0.860	
ไม่มี	91	112.87	13.94			

*p<0.05

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t -test พบว่า เพศและสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

วิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อาชีพ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี LSD test พบว่า อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน และ อาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	113.48	15.90	F = 0.529	0.590	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	111.35	16.45			
ได้รับมอบหมาย	(3) 9	113.33	24.75			
จากผู้บังคับบัญชา						
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	113.20	16.17	t = 0.357	0.722	
มี	193	112.40	16.57			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	115.05	10.11	F = 1.394	0.236	
1 – 10	(2) 80	114.34	14.43			
11 – 20	(3) 41	115.63	17.57			
21 – 30	(4) 19	110.58	16.45			
> 30	(5) 106	110.07	18.11			

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1)	40	115.45	12.75	F = 1.103	0.355
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2)	40	115.67	15.06		
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3)	67	112.66	14.95		
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4)	46	111.15	16.46		
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5)	73	110.29	19.80		
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	113.00	16.52	F = 0.520	0.721
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	111.92	14.84		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	(3)	68	114.95	14.08		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	111.28	17.62		
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	(5)	112	111.49	17.93		

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	115.50	16.75	$t = -2.905$	0.004**	
แบบเก็บตัว	39	106.54	17.54			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	115.51	14.75	$t = 0.784$	0.434	
แบบมั่นคง	137	112.94	17.90			
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ (1) แสดงออก – อ่อนไหว	31	115.42	15.09	$F = 3.292$	0.022*	(2) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบ (2) แสดงออก – มั่นคง	102	115.52	17.29			
บุคลิกภาพแบบ (3) เก็บตัว – อ่อนไหว	4	116.25	13.82			
บุคลิกภาพแบบ (4) เก็บตัว – มั่นคง	35	105.43	17.74			

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกภาพแบบแยกตามมิติและประเภทของบุคลิกภาพ) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t -test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลประเภทบุคลิกภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่าประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	21.77	5.97	$t = 2.130$	0.034*	
หญิง	130	20.12	6.65			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1) 42	21.90	5.82	$F = 0.576$	0.632	
51 – 60	(2) 83	20.79	5.98			
61 – 70	(3) 103	21.05	6.49			
> 70	(4) 38	20.08	7.36			
ศาสนา						
พุทธ	216	20.86	6.32	$t = -0.560$	0.578	
คริสต์/อิสลาม	50	21.42	6.54			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	21.44	6.44	$t = -1.571$	0.117	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	20.18	6.15			
สมรสเสียชีวิต						
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	20.69	6.30	$t = -1.161$	0.247	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	21.71	6.48			

* $p < 0.05$

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	22.00	4.52	F = 2.508	0.031* (1) vs (6)*
รับจ้าง	(2)	83	21.55	5.54		(2) vs (6)**
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	19.76	6.88		(4) vs (6)**
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	21.77	6.32		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	19.17	7.17		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	15.67	8.18		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000		130	20.17	6.37	t = -2.130	0.034*
> 15,000		84	22.03	6.08		
โรคประจำตัว						
มี		175	20.74	6.54	t = -0.815	0.416
ไม่มี		91	21.41	5.99		

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t-test พบว่า เพศ อาชีพ และรายได้ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อาชีพ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี LSD test พบว่า อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกรรวม/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกรรม/ปศุสัตว์/ประมง และ อาชีพธุรกิจส่วนตัว แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกรรม/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	21.55	6.04	F = 1.466	0.233	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	20.18	6.62			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	20.67	7.84			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	21.08	6.17	t = 0.183	0.855	
มี	193	20.92	6.43			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	21.25	6.45	Welch ^a =2.534	0.048*	(3) vs (5)*
1 – 10	(2) 80	21.46	6.21			
11 – 20	(3) 41	22.93	4.57			
21 – 30	(4) 19	20.89	6.45			
> 30	(5) 106	19.79	6.86			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	22.20	5.52	Welch ^a =1.071	0.374	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	22.00	5.88			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	20.85	5.75			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	19.96	7.54			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	20.46	6.71			

*p<0.05

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	21.55	5.47	F = 0.543	0.704
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	21.00	5.22		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	(3)	68	21.61	6.18		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	19.76	6.69		
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	(5)	112	20.59	6.93		

จากตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤตินั้นมีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤตินั้นจำนวน 11-20 คดี แตกต่างกับ จำนวน 30 คดีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	21.65	6.08	t = -1.798	0.074	
แบบเก็บตัว	39	19.61	6.61			

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	19.97	5.93	$t = -1.292$	0.198	
แบบมั่นคง	137	21.50	6.30			
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ (1) แสดงออก - อ่อนไหว	31	19.71	6.14	$F = 2.652$	0.050*	(1) vs (2)*
บุคลิกภาพแบบ (2) แสดงออก - มั่นคง	102	22.23	5.97			(2) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบ (3) เก็บตัว - อ่อนไหว	4	22.00	3.91			
บุคลิกภาพแบบ (4) เก็บตัว - มั่นคง	35	19.34	6.83			

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพแยกตามมิติของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลิกภาพแยกตามมิติ กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับข้อมูลประเภทบุคลิกภาพ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่าประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างในระดับคาบเกี่ยวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.05$) กับ คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี LSD-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก - อ่อนไหว แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก - มั่นคง และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก - มั่นคง แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว - มั่นคง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	18.21	3.95	$t = 1.077$	0.282	
หญิง	130	17.71	3.69			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1) 42	18.14	3.40	$F = 0.550$	0.649	
51 – 60	(2) 83	17.52	4.04			
61 – 70	(3) 103	18.18	3.70			
> 70	(4) 38	18.16	4.18			
ศาสนา						
พุทธ	216	17.92	3.75	$t = -0.397$	0.692	
คริสต์/อิสลาม	50	18.16	4.18			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	18.21	3.83	$t = -1.346$	0.180	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	17.56	3.80			
สมรสเสียชีวิต						
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	17.90	3.90	$t = -0.484$	0.629	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	18.15	3.65			

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	19.64	3.07	F = 1.363	0.239
รับจ้าง	(2)	83	18.52	3.41		
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	18.17	2.92		
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	17.39	4.23		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	17.56	4.26		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	17.22	5.56		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000		130	18.18	3.78	t = 1.242	0.216
> 15,000		84	17.52	3.83		
โรคประจำตัว						
มี		175	18.00	3.96	t = 0.233	0.816
ไม่มี		91	17.89	3.57		

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	17.95	3.91	F = 0.193	0.824	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	18.05	3.54			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	17.22	5.63			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	17.96	3.93	t = -0.019	0.985	
มี	193	17.97	3.80			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	18.40	2.35	F = 0.963	0.428	
1 – 10	(2) 80	18.45	3.44			
11 – 20	(3) 41	18.29	3.69			
21 – 30	(4) 19	17.53	4.96			
> 30	(5) 106	17.47	4.14			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	18.87	2.63	Welch ^a =1.477	0.213	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	18.35	2.92			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	18.01	3.60			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	17.15	4.79			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	17.73	4.27			

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	17.89	3.56	F = 0.860	0.488
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	18.48	2.81		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	(3)	68	18.29	3.47		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	16.67	4.50		
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	(5)	112	17.91	4.19		

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	18.34	3.91	$t = -1.399$	0.164	
แบบเก็บตัว	39	17.36	3.61			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	18.57	3.42	$t = 0.782$	0.435	
แบบมั่นคง	137	18.00	3.96			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก - อ่อนไหว (1)	31	18.51	3.56	F = 0.946	0.420	
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก - มั่นคง (2)	102	18.28	4.02			
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว - อ่อนไหว (3)	4	19.00	2.45			
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว - มั่นคง (4)	35	17.17	3.70			

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ โดยใช้สถิติ *t*-test และ One-way ANOVA พบว่าบุคลิกภาพแยกตามมิติและประเภทบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	24.18	4.57	$t = 0.288$	0.774	
หญิง	130	24.02	4.08			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1) 42	24.05	3.95	$F = 1.083$	0.357	
51 – 60	(2) 83	23.46	4.51			
61 – 70	(3) 103	24.39	4.14			
> 70	(4) 38	24.79	4.81			
ศาสนา						
พุทธ	216	24.10	4.45	$t = 0.003$	0.998	
คริสต์/อิสลาม	50	24.10	3.83			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	24.57	3.91	$t = -2.271$	0.024*	
โสด/หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต	100	23.33	4.88			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	24.02	4.44	$t = -0.467$	0.641	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	24.30	4.05			

* $p < 0.05$

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	10	26.27	4.10	F = 1.677	0.140
รับจ้าง	(2)	84	24.53	4.15		
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	24.52	3.31		
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	23.79	4.67		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	22.78	5.33		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	22.22	2.68		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000		130	24.25	4.10	t = 0.356	0.722
> 15,000		84	24.03	4.41		
โรคประจำตัว						
มี		175	24.23	4.50	t = 0.692	0.489
ไม่มี		91	23.85	4.02		

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t-test พบว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานภาพสมรสแบบสมรสมีค่าคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่าแบบอื่นๆ (โสด/หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	24.38	4.05	F = 0.852	0.428	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	23.80	4.41			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	23.00	7.36			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	23.82	4.58	t = -0.646	0.519	
มี	193	24.21	4.24			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	24.25	3.61	F = 0.360	0.837	
1 – 10	(2) 80	24.31	3.94			
11 – 20	(3) 41	24.54	4.47			
21 – 30	(4) 19	23.88	4.84			
> 30	(5) 106	24.10	4.33			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	24.22	4.01	F = 0.435	0.783	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	24.10	4.18			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	24.01	4.21			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	24.76	3.99			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	23.70	4.93			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	24.16	4.62	F = 0.196	0.941
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	24.30	3.23		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น / ผู้กระทำผิด	(3)	68	24.43	3.65		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	23.86	4.98		
คาดหวังต่อสังคม/ ประเทศ	(5)	112	23.88	4.75		

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	24.81	4.14	$t = -3.591$	<0.001**	
แบบเก็บตัว	39	22.02	4.67			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	25.43	3.68	$t = 1.892$	0.060	
แบบมั่นคง	137	23.86	4.53			

**p<0.01

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบแสดงออก – อ่อนไหว	(1)	31	25.48	3.73	F = 5.394	0.001** (1) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง	(2)	102	24.61	4.25		(2) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – อ่อนไหว	(3)	4	25.00	3.74		
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง	(4)	35	21.68	4.69		

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ *t*-test พบว่าบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับข้อมูลประเภทบุคลิกภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่าประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกับ คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก – อ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง และ กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	18.09	4.41	$t = 2.545$	0.011*	
หญิง	130	16.74	4.23			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1)	42	17.17	4.05	$F = 0.603$	0.613
51 – 60	(2)	83	17.10	4.04		
61 – 70	(3)	103	17.52	4.79		
> 70	(4)	38	18.18	4.24		
ศาสนา						
พุทธ	216	17.53	4.35	$t = 0.805$	0.421	
คริสต์/อิสลาม	50	16.98	4.46			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	17.61	4.35	$t = -0.856$	0.388	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	17.13	4.40			
สมรสเสียชีวิต						
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	17.54	4.43	$t = 0.690$	0.491	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	17.12	4.22			

* $p < 0.05$

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	18.82	3.94	F = 1.913	0.092
รับจ้าง	(2)	83	18.28	3.95		
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	17.36	3.80		
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	17.01	4.45		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	16.69	5.45		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	14.67	5.87		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000		130	17.33	4.25	t = -0.004	0.997
> 15,000		84	17.07	4.50		
โรคประจำตัว						
มี		175	17.50	4.32	t = 0.355	0.723
ไม่มี		91	17.30	4.47		

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ *t*-test พบว่าเพศมีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า เพศหญิง

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	17.35	4.29	F = 0.325	0.722	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	17.45	4.30			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	18.55	6.46			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	18.26	4.52	t = 1.920	0.056	
มี	193	17.11	4.28			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	18.65	3.54	F = 1.411	0.231	
1 – 10	(2) 80	17.76	4.10			
11 – 20	(3) 41	18.10	4.75			
21 – 30	(4) 19	16.95	4.23			
> 30	(5) 106	16.77	4.53			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	18.00	3.72	Welch ^a =1.445	0.224	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	18.25	4.05			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	17.85	3.59			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	17.19	4.55			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	16.42	5.22			

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	18.03	4.39	F = 0.784	0.536
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	16.92	3.77		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น / ผู้กระทำผิด	(3)	68	17.78	4.11		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	18.14	4.68		
คาดหวังต่อสังคม/ ประเทศ	(5)	112	17.00	4.59		

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	18.21	4.19	$t = -2.130$	0.035*	
แบบเก็บตัว	39	16.51	5.05			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	19.20	3.83	$t = 2.062$	0.041*	
แบบมั่นคง	137	17.48	4.53			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ (1) แสดงออก – อ่อนไหว	31	19.13	3.97	F = 2.933	0.035*	(1) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบ (2) แสดงออก – มั่นคง	102	17.94	4.23			(2) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบ (3) เก็บตัว – อ่อนไหว	4	19.75	2.87			
บุคลิกภาพแบบ (4) เก็บตัว – มั่นคง	35	16.14	5.13			

*P<0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกภาพแบบแยกตามมิติและประเภทของบุคลิกภาพ) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E และ บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับข้อมูลประเภทบุคลิกภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่าประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก – อ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบ เก็บตัว – มั่นคง และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก – มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว – มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	15.89	2.09	$t = 1.602$	0.110	
หญิง	130	15.50	1.86			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1) 42	16.12	1.59	$F = 1.240$	0.296	
51 – 60	(2) 83	15.41	1.88			
61 – 70	(3) 103	15.74	1.90			
> 70	(4) 38	15.76	2.69			
ศาสนา						
พุทธ	216	15.69	2.05	$t = -0.082$	0.935	
คริสต์/อิสลาม	50	15.72	1.71			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	15.83	1.80	$t = -1.462$	0.145	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	15.47	2.26			
สมรสเสียชีวิต						
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	15.73	1.97	$t = 0.370$	0.711	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	15.62	2.05			

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	16.18	2.09	F = 1.936	0.089
รับจ้าง	(2)	83	15.93	1.69		
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	16.00	1.56		
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	15.59	1.93		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	14.65	3.40		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	15.44	1.42		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000		130	15.76	1.76	t = -0.185	0.853
> 15,000		84	15.81	1.99		
โรคประจำตัว						
มี		175	15.60	2.17	t = -1.178	0.240
ไม่มี		91	15.88	1.56		

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	15.78	1.99	F = 1.176	0.310	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	15.52	2.03			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	16.44	1.13			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	15.68	1.80	t = -0.072	0.943	
มี	193	15.70	2.06			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	15.60	1.53	F = 0.278	0.892	
1 – 10	(2) 80	15.85	1.63			
11 – 20	(3) 41	15.49	2.33			
21 – 30	(4) 19	15.53	1.50			
> 30	(5) 106	15.72	2.24			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	15.60	1.60	F = 0.631	0.641	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	16.15	1.61			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	15.58	1.72			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	15.59	1.77			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	15.68	2.63			

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	15.47	1.75	F = 1.607	0.173
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	14.92	2.16		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น / ผู้กระทำผิด	(3)	68	15.98	1.81		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	15.95	2.62		
คาดหวังต่อสังคม/ ประเทศ	(5)	112	15.74	1.97		

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	15.90	1.98	t = -2.021	0.045*	
แบบเก็บตัว	39	15.13	2.48			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	15.83	1.67	t = 0.237	0.751	
แบบมั่นคง	137	15.70	2.23			

*P<0.05

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก – อ่อนไหว	(1)	31	15.90	1.58	F = 1.350	0.260
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก – มั่นคง	(2)	102	15.90	2.09		
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว – อ่อนไหว	(3)	4	15.25	2.50		
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว – มั่นคง	(4)	35	15.11	2.52		

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพแยกตามมิติของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ *t-test* พบว่าบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับข้อมูลประเภทบุคลิกภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	136	16.55	1.99	$t = 0.822$	0.412	
หญิง	130	16.36	1.76			
อายุ (ปี)						
≤ 50	(1)	42	17.02	1.22	$F = 3.039$	0.030* (1) vs (2)*
51 – 60	(2)	83	16.06	1.96		
61 – 70	(3)	103	16.42	1.64		
> 70	(4)	38	16.81	2.65		
ศาสนา						
พุทธ	216	16.46	1.92	$t = -0.006$	0.996	
คริสต์/อิสลาม	50	16.46	1.72			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	16.66	1.67	$t = -2.294$	0.023*	
โสด/หย่าร้าง/คู่	100	16.12	2.16			
สมรสเสียชีวิต						
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	16.39	1.96	$t = -0.951$	0.343	
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	16.64	1.66			

*p<0.05

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	16.73	1.90	Welch ^a =1.384	0.250
รับจ้าง	(2)	83	16.79	1.54		
เกษียณ/ ข้าราชการบำนาญ	(3)	42	16.62	1.54		
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	16.42	1.67		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	(5)	23	15.09	3.40		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	16.22	1.99		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 15,000	130	16.45	1.70	$t = -0.814$	0.417	
> 15,000	84	16.64	1.60			
โรคประจำตัว						
มี	175	16.41	2.01	$t = -0.566$	0.572	
ไม่มี	91	16.55	1.61			

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t -test พบว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่มียกคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบเดี่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อายุ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า

อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปีลงมา แตกต่างกับ อายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
สมัครด้วยตนเอง	(1) 150	16.47	1.97	F = 1.403	0.248	
บุคคลอื่นชักชวน	(2) 107	16.35	1.80			
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3) 9	17.44	0.73			
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์						
ไม่มี	73	16.40	1.71	t = -0.326	0.744	
มี	193	16.48	1.95			
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)						
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1) 20	16.90	1.20	Welch ^a = 0.778	0.543	
1 – 10	(2) 80	16.50	1.64			
11 – 20	(3) 41	16.29	2.00			
21 – 30	(4) 19	16.31	1.16			
> 30	(5) 106	16.43	2.20			
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)						
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1) 40	16.55	1.63	F = 0.617	0.651	
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2) 40	16.82	1.26			
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3) 67	16.34	1.91			
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4) 46	16.50	1.56			
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5) 73	16.29	2.40			

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	15.89	2.26	Welch ^a =2.227	0.073
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	16.30	1.83		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	(3)	68	16.85	1.54		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	16.90	1.18		
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	(5)	112	16.37	2.01		

^aWelch = Robust Test of Equality of Means

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	16.58	1.97	$t = -1.858$	0.065	
แบบเก็บตัว	39	15.90	2.15			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	16.51	1.88	$t = 0.293$	0.770	
แบบมั่นคง	137	16.40	2.07			

ตาราง 31 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ประเภทบุคลิกภาพ						
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก – อ่อนไหว (1)	31	16.68	1.80	F = 1.325	0.268	
บุคลิกภาพแบบ แสดงออก – มั่นคง (2)	102	16.55	2.03			
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว – อ่อนไหว (3)	4	15.25	2.36			
บุคลิกภาพแบบ เก็บตัว – มั่นคง (4)	35	15.97	2.15			

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกภาพแบบแยกตามมิติและประเภทของบุคลิกภาพ) ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม และรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้สถิติ Pearson product-moment correlation coefficient

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
แรงงูใจอาสา (ภาพรวม)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.177	0.004**
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.087	0.155
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.134	0.029*
แรงงูใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.071	0.250
	บุคลิกภาพ Scale-N	-0.017	0.787
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	-0.010	0.867
แรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.105	0.087
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.050	0.420
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.077	0.210
แรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.240	<0.001**
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.168	0.006**
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.215	<0.001**
แรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.171	0.005**
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.110	0.074
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.002	0.973
แรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.059	0.341
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.044	0.471
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.246	<0.001**
แรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า)	บุคลิกภาพ Scale-E	0.080	0.195
	บุคลิกภาพ Scale-N	0.030	0.627
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.286	<0.001**

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 32 เมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E ($p=0.004$) และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง ($p=0.029$)

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E ($p<0.001$) คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N ($p=0.006$) และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง ($p<0.001$)

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E ($p=0.005$)

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง ($p<0.001$)

และคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง ($p<0.001$)

ตาราง 33 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน)

ปัจจัยที่ศึกษา	คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา						
	ภาพรวม	1	2	3	4	5	6
เพศ	√	√	-	-	√	-	-
อายุ	-	-	-	-	-	-	√
สถานภาพสมรส	√	-	-	√	-	-	√
อาชีพ	√	√	-	-	-	-	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	√	-	-	-	-	-
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ	-	√	-	-	-	-	-
บุคลิกภาพ Scale-E	√	-	-	√	√	√	-
บุคลิกภาพ Scale-N	-	-	-	√	√	-	-
ประเภทบุคลิกภาพ	√	√	-	√	√	-	-
ความภาคภูมิใจในตนเอง	√	-	-	√	-	√	√

1 ด้านหน้าที่การงาน, 2 ด้านการปกป้องตนเอง, 3 ด้านการสนองความต้องการของตน, 4 ด้านการเข้าสังคม, 5 ด้านการทำความเข้าใจ, 6 ด้านการให้คุณค่า

√ $p < 0.01$, $p < 0.05$

จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) พบว่า

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับเพศ, สถานภาพสมรส, อาชีพ, บุคลิกภาพ Scale-E, ประเภทบุคลิกภาพ และความภาคภูมิใจในตนเอง

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) มีความสัมพันธ์กับเพศ, อาชีพ, รายได้, จำนวนคดี และประเภทบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) ไม่มีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) มีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส, บุคลิกภาพ Scale-E, บุคลิกภาพ Scale-N, ประเภทบุคลิกภาพ และความภาคภูมิใจในตนเอง

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) มีความสัมพันธ์กับเพศ, บุคลิกภาพ Scale-E, บุคลิกภาพ Scale-N และประเภทบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ Scale-E และความภาคภูมิใจในตนเอง

และคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) มีความสัมพันธ์กับอายุ, สถานภาพสมรส และความภาคภูมิใจในตนเอง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) ของ
 อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
 (Stepwise multiple linear regression analysis)

ตาราง 34 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และ อาชีพ
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพได้แก่ คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยความ

ภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา	r ²	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ	0.031	0.592	0.209	2.838	0.005**	0.18 - 1.00
Scale-E						
อาชีพรับจ้าง	0.045	5.606	2.113	2.654	0.008**	1.45 - 9.77
เพศ ชาย	0.069	5.177	1.956	2.647	0.009**	1.33 - 9.03
คะแนนเฉลี่ยความ	0.085	0.717	0.295	2.435	0.016*	0.14 - 1.30
ภาคภูมิใจในตนเอง						
Constant		69.816	10.522	6.635	<0.001**	49.10 - 90.53

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 34 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 3.1 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสาเพิ่มขึ้น 0.592 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.005) และเมื่อเพิ่มปัจจัยอาชีพรับจ้าง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 4.5 หากกลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้าง เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) เพิ่มขึ้น 5.606 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.008) และเมื่อเพิ่มปัจจัยเพศชาย สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 6.9 หากกลุ่มตัวอย่างมีเพศชายเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ภาพรวม) เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น 5.177 คะแนน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.009$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 8.5 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) เพิ่มขึ้น 0.717 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.016$)

ตาราง 35 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อาชีพ และรายได้
- ตัวแปรจากข้อมูลด้านการปฏิบัติงานได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือ

จำนวนคดีออกสวดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
เพศ ชาย	0.023	1.927	0.858	2.247	0.026*	0.24 - 3.62
Constant		19.857	0.631	31.448	<0.001**	18.61 - 21.10

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

จากตารางที่ 35 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยเพศชาย สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ได้ร้อยละ 2.3 หากกลุ่มตัวอย่างมีเพศชายเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) เพิ่มขึ้น 1.927 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.034$)

ตาราง 36 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพสมรส
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพได้แก่ คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E และ

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองได้แก่ คะแนนเฉลี่ยความ

ภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E	0.058	0.176	0.054	3.276	0.001**	0.07 - 0.28
คะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง	0.093	0.331	0.078	4.233	<0.001**	0.18 - 0.48
คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N	0.139	0.134	0.036	3.749	<0.00188	0.06 - 0.20
Constant		6.368	2.89	2.207	0.028*	0.69 - 12.05

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 36 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้ร้อยละ 5.8 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) เพิ่มขึ้น 0.176 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.001$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้ร้อยละ 9.3 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) เพิ่มขึ้น 0.331 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้ร้อยละ 13.9 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ย

แรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) เพิ่มขึ้น 0.134 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

ตาราง 37 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพได้แก่ บุคลิกภาพ Scale-E และ บุคลิกภาพ

Scale-N

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ	0.029	0.161	0.506	2.885	0.004**	0.05 - 0.27
Scale-E						
เพศ ชาย	0.054	1.367	0.523	2.614	0.009**	0.34 - 2.40
Constant		12.390	1.553	7.976	<0.001**	9.33 - 15.45

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 37 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ได้ร้อยละ 2.9 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) เพิ่มขึ้น 0.161 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.004$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยเพศชาย สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ได้ร้อยละ 5.4 หากกลุ่มตัวอย่างมีเพศชายเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น 1.367 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.009$)

ตาราง 38 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพได้แก่ บุคลิกภาพ Scale-E
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองได้แก่ คะแนนเฉลี่ยความ

ภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
คะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง	0.060	0.145	0.035	4.117	<0.001**	0.08 - 0.21
Constant		11.148	1.112	10.027	<0.001**	8.96 - 13.34

**p<0.01

จากตารางที่ 38 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ได้ร้อยละ 6.0 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) เพิ่มขึ้น 0.145 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.001)

ตาราง 39 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) โดยใช้ตัวแปรจาก ปัจจัย ข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง เข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาเข้าสมการ

- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส
- ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองได้แก่ คะแนนเฉลี่ยความ

ภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	B	SE (b)	t	p-value	95%CI
คะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง	0.082	0.160	0.033	4.853	<0.001**	0.09 – 0.23
Constant		11.436	1.041	10.987	<0.001**	9.39 – 13.48

**p<0.01

จากตารางที่ 39 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ได้ร้อยละ 8.2 โดยเมื่อคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) เพิ่มขึ้น 0.160 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.001)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square *t*-test และ One-way ANOVA

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square *t*-test และ One-way ANOVA

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 266 คน)	บุคลิกภาพ		p-value
		ประเมินได้ (จำนวน 172 คน)	ไม่สามารถประเมินได้ (จำนวน 94 คน)	
ข้อมูลส่วนบุคคล				
เพศ (ร้อยละ)				
ชาย	136 (51.1)	96 (55.8)	40 (42.6)	0.039*
หญิง	130 (48.9)	76 (44.2)	54 (57.4)	
อายุ (ปี) (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	60.47±9.42	61.02±8.91	59.46±10.28	0.196
ศาสนา (ร้อยละ)				
พุทธ	216 (81.2)	141 (82.0)	75 (79.8)	0.662
คริสต์/อิสลาม	50 (18.8)	31 (18.0)	19 (20.2)	
สถานภาพสมรส (ร้อยละ)				
สมรส	166 (62.4)	107 (62.2)	59 (62.8)	0.929
โสด/หย่าร้าง/คู่สมรส เสียชีวิต	100 (37.6)	65 (37.8)	35 (37.2)	
ระดับการศึกษา (ร้อยละ)				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194 (72.9)	131 (76.2)	63 (67.0)	0.109
ปริญญาตรีขึ้นไป	72 (27.1)	41 (23.8)	31 (33.0)	

* $p < 0.05$

ตาราง 40 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 266 คน)	บุคลิกภาพ		p-value
		ประเมินได้ (จำนวน 172 คน)	ไม่สามารถประเมินได้ (จำนวน 94 คน)	
อาชีพ (ร้อยละ)				
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	11 (4.1)	8 (4.7)	3 (3.2)	0.375
รับจ้าง	83 (31.2)	50 (29.1)	33 (35.1)	
เกษียณ/ข้าราชการบำนาญ	42 (15.8)	24 (14.0)	18 (19.1)	
ธุรกิจส่วนตัว	98 (36.8)	71 (41.3)	27 (28.7)	
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	23 (8.6)	13 (7.6)	10 (10.6)	
เกษตรฯ/ปศุสัตว์/ประมง	9 (3.4)	6 (3.5)	3 (3.2)	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	17,837.29±	16,707.63±	19,767.72±	0.361
(ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน)	23,571.11	14,427.01	33,965.47	
โรคประจำตัว (ร้อยละ)				
มี	175 (65.8)	105 (61.0)	70 (74.5)	0.027*
ไม่มี	91 (34.2)	67 (39.0)	24 (25.5)	
ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน				
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ร้อยละ)				
สมัครด้วยตนเอง	150 (56.4)	103 (59.9)	47 (50.0)	0.289
บุคคลอื่นชักชวน	107 (40.2)	64 (37.2)	43 (45.7)	
ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	9 (3.4)	5 (2.9)	4 (4.3)	
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับต้นสังกัดสงเคราะห์ (ร้อยละ)				
ไม่มี	73 (27.4)	44 (25.6)	29 (30.9)	0.357
มี	193 (72.6)	128 (74.4)	65 (69.1)	

ตาราง 40 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 266 คน)	บุคลิกภาพ		p-value
		ประเมินได้ (จำนวน 172 คน)	ไม่สามารถประเมินได้ (จำนวน 94 คน)	
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสวดส่องเขียนเขียนผู้ถูกคุมความประพฤติ (ร้อยละ)				
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	20 (7.5)	11 (6.4)	9 (9.6)	0.516
1 – 10 คดี	80 (30.1)	52 (30.2)	28 (29.8)	
11 – 20 คดี	41 (15.4)	31 (18.0)	10 (10.6)	
21 – 30 คดี	19 (7.1)	12 (7.0)	7 (7.4)	
> 30 คดี	106 (39.8)	66 (38.4)	40 (42.6)	
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ร้อยละ)				
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	40 (15.0)	26 (15.1)	14 (14.9)	0.415
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	40 (15.0)	27 (15.7)	13 (13.8)	
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	67 (25.2)	45 (26.2)	22 (23.4)	
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	46 (17.3)	24 (14.0)	22 (23.4)	
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	73 (27.4)	50 (29.1)	23 (24.5)	
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ				
ไม่คาดหวัง	38 (14.3)	22 (12.8)	16 (17.0)	0.640
คาดหวังต่อตนเอง	27 (10.2)	17 (9.9)	10 (10.6)	
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ ผู้กระทำผิด	68 (25.6)	42 (24.4)	26 (27.7)	
คาดหวังต่อหน่วยงาน	21 (7.9)	16 (9.3)	5 (5.3)	
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	112 (42.1)	75 (43.6)	37 (39.4)	

ตาราง 40 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 266 คน)	บุคลิกภาพ		p-value
		ประเมินได้ (จำนวน 172 คน)	ไม่สามารถประเมินได้ (จำนวน 94 คน)	
ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา				
คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				
ภาพรวม	112.62±16.43	113.46±17.30	111.07±14.69	0.257
ด้านหน้าที่การงาน	20.97±6.35	21.19±6.24	20.56±6.56	0.446
ด้านการปกป้องตนเอง	17.97±3.83	18.12±3.85	17.69±3.78	0.388
ด้านการสนองความ ต้องการของตน	24.10±4.33	24.18±4.41	23.96±4.22	0.689
ด้านการเข้าสังคม	17.43±4.37	17.83±4.44	16.69±4.15	0.042*
ด้านการทำความเข้าใจ	15.70±1.99	15.73±2.12	15.65±1.73	0.761
ด้านการให้คุณค่า	16.46±1.88	16.42±2.03	16.52±1.59	0.110
ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง				
คะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจ ในตนเอง (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	31.30±3.36	31.54±3.52	30.85±3.00	0.110

*p<0.05

จากตารางที่ 40 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ โดยใช้สถิติ Chi-square *t*-test พบว่า เพศและโรคประจำตัว ของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรวนโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสาสมัครและบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแรงจูงใจอาสาสมัคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2558 จำนวน 266 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนสิงหาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสาสมัคร (Volunteer Functions Inventory; VFI) แบบวัดบุคลิกภาพ (The Maudsley Personality Inventory; MPI) และแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง (Revised Thai Rosenberg Self Esteem Scale; Revised Thai RSES)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ในการบรรยายลักษณะข้อมูล สำหรับสถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสาสมัคร (ภาพรวมและรายด้าน) ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficiency) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสาสมัคร (ภาพรวมและรายด้าน) กับบุคลิกแยกตามมิติและความภาคภูมิใจในตนเอง และใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสาสมัคร (ภาพรวมและรายด้าน) และการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง และข้อมูลคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสาสมัคร (ภาพรวมและรายด้าน) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพและไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ ด้วยการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วย Chi-square test, t-test และ One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน มีสัดส่วนของเพศใกล้เคียงกัน อายุ 61-70 ปี นับถือศาสนาพุทธ สถานภาพสมรสแบบคู่ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือรับจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ลงมา ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด รองลงมาคือโรคระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ

ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่สมัครเข้ามาทำงานด้วยตนเอง โดยมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์อื่นๆ ในด้านชุมชน มีประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติมากกว่า 30 คดีขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป และเหตุผลในการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติคือการคาดหวังว่าสังคม/ประเทศจะดีขึ้น

ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา

พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 72.6 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอาสาแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบรายด้านของแรงจูงใจอาสาโดยวิธีคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่าแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการปกป้องตนเอง ด้านหน้าที่การงาน และด้านการเข้าสังคม ตามลำดับ

ข้อมูลบุคลิกภาพ

พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร (จำนวน 172 คน) มีบุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E ด้านแสดงออก ร้อยละ 77.3 บุคลิกภาพมิติที่ 2 scale-N ด้านมั่นคง ร้อยละ 79.7 เมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลิกภาพพบว่า ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง ร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง บุคลิกภาพแสดงออก - อ่อนไหว และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-อ่อนไหว ตามลำดับ

ข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง

พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.0

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ t -test พบว่า เพศ และ สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่า เพศหญิง และ สถานภาพสมรสแบบคู่ มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่า สถานภาพสมรสแบบเดี่ยว

และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน และ อาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับ ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ t -test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านแสดงออก มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่า ด้านเก็บตัว

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง แตกต่างกับ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-

มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E กับ คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.177$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

เมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง กับ คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) กับ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ t -test พบว่า เพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่า เพศหญิง

และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาชีพรับจ้าง แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง และ อาชีพธุรกิจส่วนตัว แตกต่างกับ อาชีพเกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าจำนวน 11-20 คดี แตกต่างกับ จำนวน 30 คดีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-อ่อนไหว แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ทางสถิติ ($p > 0.05$)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) ทางสถิติ ($p > 0.05$)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ t -test พบว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสแบบคู่ มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่า สถานภาพสมรสแบบเดี่ยว

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ทางสถิติ ($p > 0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) กับ ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ t -test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านแสดงออก มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่า ด้านเก็บตัว

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-อ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง และ บุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) สูงกว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.240$) กับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) และ บุคลิกภาพมิติที่ 2 scale-N มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.168$) กับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

เมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง กับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ t -test พบว่า เพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า เพศหญิง

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) กับ ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ t -test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E และ บุคลิกภาพมิติที่ 2 scale-N มีความแตกต่างกับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านแสดงออก มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า ด้านเก็บตัว และ ด้านอ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า ด้านเก็บตัว

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-อ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่าบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง และบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่าบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E กับ คะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.171$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (การเข้าสังคม) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) กับปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ t -test พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 scale-E มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านแสดงออก มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) สูงกว่า ด้านเก็บตัว

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่าประเภทของบุคลิกภาพไม่แตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

เมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง กับ คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) กับ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ t -test พบว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสแบบสมรส มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) สูงกว่า สถานภาพสมรสแบบโสด/หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต

และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อายุ มีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post-hoc comparison) พบว่าอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี แตกต่างกับ อายุระหว่าง 51 ถึง 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ทางสถิติ ($p>0.05$)

ปัจจัยข้อมูลด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

เมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง กับ คะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.286$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงงใจอาสา (ภาพรวม) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) ได้แก่ บุคลิกภาพ scale-E อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยตัวแปรทั้ง 4 สามารถร่วมกันทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 8.5

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ได้แก่ เพศชาย โดยสามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ได้ร้อยละ 1.7

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) ของอาสาสมัคร คุมประ พฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พบว่าปัจจัยที่ศึกษาไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมการแรงจูงใจอาสา (ด้านการปกป้องตนเอง) ได้ในทางสถิติ

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ของอาสาสมัคร คุมประ พฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้แก่ บุคลิกภาพ scale-E ความภาคภูมิใจในตนเอง และบุคลิกภาพ scale-N โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) ได้ร้อยละ 13.9

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ของอาสาสมัคร คุมประ พฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ได้แก่ บุคลิกภาพ scale-E และเพศชาย โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ได้ร้อยละ 5.4

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ของอาสาสมัคร คุมประ พฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ได้แก่

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง โดยสามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการทำความเข้าใจ) ได้ร้อยละ 6.0

ปัจจัยทำนายลักษณะแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง โดยสามารถทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการให้คุณค่า) ได้ร้อยละ 8.2

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพ และ ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพโดยทดสอบการแจกแจงข้อมูลด้วยสถิติ chi-square

เพศของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพและไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.4 โรคประจำตัวของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพและไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 74.5 และคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าใจสังคม) ของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพและไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพมีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจอาสา (ด้านการเข้าใจสังคม) ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้

อภิปรายผล

ลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 72.6 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอาสาสำคัญที่เป็นสาเหตุของการมาทำกิจกรรมอาสาสมัครคือ ด้านการให้คุณค่า รองลงมาได้แก่ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการปกป้องตนเอง ด้านหน้าที่การงาน และด้านการเข้าสังคม ตามลำดับ การนิยามความหมายของด้านต่างๆ โดย Clary EG. และ Snyder M.⁽¹¹⁾ ดังนี้ 1.ด้านหน้าที่การงาน (Career) ทำให้มีโอกาสได้งานทำใหม่ หรือเป็นการรักษางานที่ทำอยู่ 2.การปกป้องตนเอง (Protective) เกิดมาจากการปกป้องตนเองจากอารมณ์ทางลบของตนเอง อาจเป็นการลดความรู้สึกผิด และเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ภายในตนเอง 3.การสนองความต้องการของตน (Enhancement) เกิดมาจากการสนองความต้องการของตน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก ต้องการพัฒนาตนเอง หรือต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน 4. การเข้าสังคม (Social) เพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มีโอกาสอยู่ร่วมกับเพื่อนมากขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีความสำคัญกับตนเอง 5.ด้านการทำความเข้าใจ (Understanding) ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถไปฝึกหัดจากแหล่งอื่นได้ และ 6.ด้านการให้คุณค่า (Value) รู้สึกเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ซึ่งคือแรงจูงใจของมนุษย์ที่แสดงถึงระดับของแรงขับของความพึงพอใจภายใน หรือรางวัลทางจิตใจสำหรับความพยายามที่จะ รักษาความสมดุลความพึงพอใจภายในของบุคคลอื่นๆ โดยปราศจากความคาดหวังให้ผู้อื่นตอบแทนตนเองให้เกิดความพึงพอใจกลับมา โดยพฤติกรรมอาสาสมัครแต่ละรูปแบบก็จะมีเป้าหมายและแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งในพฤติกรรมเดียวกันนั้น อาจจะมีแรงจูงใจมากกว่าหนึ่งแรงจูงใจอีกด้วย⁽³³⁾ และแรงจูงใจดังกล่าวอาจได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยอื่นที่ร่วมกันมีผลต่อการทำกิจกรรมอาสา⁽¹⁸⁾

ในประเทศไทยยังไม่มีผู้วิจัยลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติมาก่อน โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแรงจูงใจอาสาในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี ดังเช่นงานวิจัยของอนุ เจริญวงศ์ระยับ⁽⁸⁾ ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 และ 2 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่พบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา 3 ลำดับแรกคือ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน และด้านการให้คุณค่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ มีการวิจัยของเบญญาภา ทองสัมฤทธิ์⁽³⁾ ที่ศึกษาในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 67 คน

พบว่า มีมูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีมูลเหตุจูงใจด้านต้องการช่วยเหลือผู้ถูกคุมประพฤติเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับด้านการให้คุณค่า ที่ให้นิยามว่าเป็นการที่บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพื่อที่จะแสดงถึงความมีมนุษยธรรม และความต้องการช่วยเหลือผู้อื่นโดยปราศจากผลตอบแทน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือผู้กระทำผิด/ผู้ถูกคุมประพฤติ (ด้านการให้คุณค่า) เช่นเดียวกับ David G. และ Anthony K.⁽⁶⁶⁾ ทำการศึกษาในอาสาสมัครของอเมริกาจากเมืองทางตะวันตก จำนวน 1,346 คน พบว่า เหตุผลในการมาทำอาสาสมัครที่มีผู้ตอบมากที่สุดสองลำดับแรก คือ การช่วยเหลือผู้อื่น และ ให้การสนับสนุนชุมชน นอกจากนี้งานวิจัยของ McCabe TL., White KM. และ Obst PL.⁽²⁵⁾ พบว่านักศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งกลุ่มที่เป็นอาสาสมัคร และไม่เป็นอาสาสมัครให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านการให้คุณค่ามากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น เช่นเดียวกับ Fletcher D. และ Major D.⁽²⁴⁾ ที่พบว่านักศึกษาแพทย์มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าเป็นแรงจูงใจอาสาที่สูงที่สุด แรงจูงใจอาสาลำดับถัดมาคือการทำความเข้าใจ แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ เข้ามาทำกิจกรรมอาสา นอกจากจะเป็นการเห็นคุณค่าในการทำ ความดีแล้วยังต้องการพัฒนาทักษะในการทำงาน เป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากงานอาสาอื่น ๆ คือ การออกสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ⁽³⁾ สำหรับแรงจูงใจอีกประการที่มีระดับคะแนนสูงคือด้านการตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง เป็นคนที่มีคุณค่าและความสำคัญในสังคม สอดคล้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สามารถทำนายด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการทำ ความเข้าใจ และด้านการให้คุณค่า อีกทั้งความภาคภูมิใจในตนเองยังสามารถทำนายระดับแรงจูงใจภาพรวม เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์⁽³⁶⁾ ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมการจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้แก่แรงจูงใจอาสาและการเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับแรงจูงใจอาสาที่อยู่ในระดับรองลงมาได้แก่ด้านการปกป้องตนเอง ซึ่งแสดงถึงการทำกิจกรรมอาสาเพื่อลดความรู้สึกผิดของตนเองที่มีโอกาสมากกว่าผู้อื่นและเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ในตนเอง จากงานวิจัยของ Schwartz SH.⁽³¹⁾ ทำการศึกษาการตัดสินใจบริจาคไขกระดูกของอาสาสมัครที่บริจาคโลหิต และให้เหตุผลว่ารู้สึกผิด หากตนเองไม่ให้ความช่วยเหลือในขณะที่สามารถช่วยเหลือได้ โดยมีอาสาสมัคร 53 คน จาก 64 คน ที่ยินยอมให้ชื่อและหมายเลขโทรศัพท์เพื่อใช้ในการติดต่อหากพบผู้ที่ผลเลือดเข้ากัน

แรงจูงใจอาสาสมัครอันดับสุดท้ายคือ ด้านหน้าที่การงาน โดยเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพื่อเพิ่มโอกาสในการหางานใหม่หรือรักษางานที่ทำอยู่ ในกรณีของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มองว่าปัจจัยด้านหน้าที่การงานอาจมีความสำคัญรองจากปัจจัยอื่น เนื่องมาจากส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 61-70 ปี เป็นวัยผู้สูงอายุที่ลาออกหรือเกษียณจากงานที่เคยทำ ดังการศึกษาของธนยศ สุมาลย์โรจน์และฮานานมูฮิบบะตุตติน นอจิ สุขไสว⁽⁶⁷⁾ เรื่องผู้สูงอายุในโลกแห่งการทำงาน: มุมมองเชิงทฤษฎีทางกายจิตสังคม พบว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุคืองานที่มีความเครียดต่ำ งานลักษณะจิตอาสา งานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีผลตอบแทนที่มุ่งเน้นไปในด้านสวัสดิการมากกว่าการตอบแทนเป็นตัวเงิน และการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการเข้าสังคม เป็นแรงผลักดันลำดับสุดท้ายในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการวิจัยแตกต่างกับ Greenslade JH. และ White KM.⁽³⁰⁾ พบว่าแรงจูงใจอาสาสมัครด้านการเข้าสังคมเป็นเพียงปัจจัยทำนายตัวเดียวในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาของอาสาสมัครออสเตรเลีย ซึ่งเกี่ยวข้องในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับแรงจูงใจอาสา สามารถอธิบายผลการศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับเพศ พบว่า เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่า เพศหญิง ผลการวิจัยขัดแย้งกับงานวิจัยของกนกพร สุทธิสัมพันธ์กุล⁽³⁷⁾ ทำการศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการทำพฤติกรรมอาสาและพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระดับปริญญาตรี จำนวน 432 คน พบว่านิสิตเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมอาสาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และงานวิจัยของสุดาพรรณ บินนอก⁽⁶⁸⁾ ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 720 คน พบว่านิสิตเพศหญิงมีจิตอาสาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมไปถึงการศึกษาของสุริยันต์ กลีบทอง⁽⁵³⁾ ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เพศหญิงมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย บุคลิกภาพที่เข้มแข็งอยู่ในระดับสูง และสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 29.1 ซึ่งหนึ่งในปัจจัยทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษาคือบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการควบคุม และความท้าทายในงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าใกล้เคียงกับลักษณะแรงจูงใจ

อาสา ในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีแรงจูงใจอาสาอยู่ในระดับสูง และพบความแตกต่างในปัจจัยของเพศ โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่าเพศหญิง สามารถอธิบายได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของกิจกรรมอาสา ดังเช่นงานวิจัยของ Eagly AH. และ Crowley M.⁽⁶⁹⁾ ที่ศึกษาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งพบว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันในการแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น โดยผู้ชายมักแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือในรูปแบบของความกล้าหาญแบบวีรบุรุษ ในขณะที่ผู้หญิงนิยมแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือแบบอาสาสมัครที่ต้องใช้เวลานานในการกระทำ เช่นเดียวกับงานของอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความแตกต่างกับงานอาสาสมัครแบบอื่นๆคือ 1.ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะข้อเท็จจริงของผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการพัก การลงโทษ หรือลดวันต้องโทษ 2.ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไขฟื้นฟู และสงเคราะห์ ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ ผู้ที่ทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ และผู้ที่ต้องได้รับการสงเคราะห์ภายหลังปล่อย 3.ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติหรือ พนักงานหน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และติดตามผลผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 4.ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ 5.ช่วยเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมคุมประพฤติ และกระทรวงยุติธรรม และช่วยเหลืองานอื่นๆ ตามที่กรมคุมประพฤติหรือกระทรวงยุติธรรมมอบหมาย⁽⁷⁰⁾ จึงเหมาะสมกับแรงจูงใจอาสาและความท้าทายในงานของเพศชาย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแบบคู่ (สมรส) โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่มีระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม/ด้านการตอบสนองความต้องการของตน/ด้านการให้คุณค่า) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบเดี่ยว (โสด/แยกกันอยู่/หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต) ผลการศึกษาต่างจากงานวิจัยของ David G. และ Anthony K.⁽⁶⁶⁾ เรื่อง Demographic understanding of volunteerism เก็บข้อมูลจากอาสาสมัครของอเมริกาจากเมืองทางตะวันตกจำนวน 1,346 คน พบว่าในด้านสถานภาพสมรสพบว่าสถานภาพสมรสโสดและหม้ายมีเหตุผลหลักในการช่วยเหลือผู้อื่น (value) โดยส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และสถานภาพสมรสโสด (ไม่เคยแต่งงาน) ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 32 ปีลงมา มีปัจจัยด้านความต้องการฝึกทักษะสูงกว่ากลุ่มอื่น (understanding) ในกลุ่มสถานภาพสมรสหย่าร้างให้เหตุผลในการหางานเป็นส่วนใหญ่ (career) อาจมีความเกี่ยวข้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ

ผลการศึกษาเรื่องความแตกต่างของอาชีพ พบว่าปัจจัยเรื่องอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและด้านหน้าที่การงาน) เมื่อจัดลำดับระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ตามกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพดังนี้ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ, รับจ้าง, เกษียณ/ข้าราชการบำนาญ, ธุรกิจส่วนตัว, พ่อบ้าน/แม่บ้าน และเกษตรกรรวม/ปศุสัตว์/ประมง ตามลำดับและลำดับระดับแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) ดังนี้ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ, ธุรกิจส่วนตัว, รับจ้าง, เกษียณ/ข้าราชการบำนาญ, พ่อบ้าน/แม่บ้าน และเกษตรกรรวม/ปศุสัตว์/ประมง ตามลำดับ โดยผลการศึกษามีความแตกต่างกับงานวิจัยของ Fischer LR., Mueller DP. และ Cooper PW.⁽⁷¹⁾ ที่พบว่าคนเกษียณอายุใช้เวลาในการมาทำกิจกรรมอาสาสมัครมากกว่าคนที่ยังทำงาน และผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลา (part-time) เข้าเป็นอาสาสมัครมากกว่าคนที่เกษียณอายุและทำงานเต็มเวลา (full-time) ซึ่งสามารถระบุได้ว่าปัจจัยเรื่องอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเวลาว่างของแต่ละบุคคล เพื่อมาทำประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยในกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เป็นกลุ่มอาชีพที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ค่อนข้างแน่นอน ทำให้เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาทำกิจกรรมอาสาสมัคร

สำหรับปัจจัยด้านการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันทางสถิติกับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) จากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศของปองพล ชุษณะโชติ⁽⁷²⁾ ที่ศึกษาในอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีบุคลิกภาพเอื้อเพื่อแตกต่างกัน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพเอื้อเพื่อสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา แสดงถึงระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีผลต่อบุคลิกภาพเอื้อเพื่อสูงกว่า และวรรณกรรมต่างประเทศของ Bowen DJ., Anderson MR. และ Urban N.⁽⁷³⁾ ทำการศึกษาในผู้หญิงอายุระหว่าง 50-80 ปี ที่อาศัยในวอชิงตัน จำนวน 9,484 คน พบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวทำนายการมาทำกิจกรรมอาสา ซึ่งในการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครไม่พบความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครทั้งภาพรวมและรายด้าน อาจเนื่องมาจากกระบวนการคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติที่กำหนดระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป และในกรณีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่านั้น พบว่าบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานด้านสังคมสงเคราะห์อื่นๆ หรือเป็นผู้นำชุมชนมาก่อน หรือมีคุณสมบัติอื่นๆที่เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว และแต่ละบุคคลมีโรคประจำตัวมากกว่า 1 ระบบ โดยสามลำดับแรกได้แก่ โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ และโรคระบบต่อมไร้ท่อ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นวัยที่มีความเสื่อมของระบบต่างๆในร่างกาย จึงมีโอกาสในการเกิดโรคประจำตัวที่สูงกว่าวัยอื่นๆ และสอดคล้องกับรายงานสำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าโรคที่ทำให้ผู้สูงอายุสูญเสียปีสุขภาวะ (Disability-Adjusted Life Years : DALYs) 5 อันดับแรกในผู้ชายได้แก่ โรคหลอดเลือดสมอง โรคหลอดเลือดหัวใจ ภาวะปอดอุดกั้นเรื้อรัง เบาหวาน และโรคมะเร็งตับ ส่วนเพศหญิงได้แก่ โรคหลอดเลือดสมอง โรคเบาหวาน โรคหลอดเลือดหัวใจ สมองเสื่อม และโรคซึมเศร้า ตามลำดับ⁽⁷⁴⁾ แต่จากการศึกษาครั้งนี้ไม่พบว่ามีปัจจัยเรื่องโรคประจำตัวมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวมและรายด้าน) ซึ่งแตกต่างจากจาก Kincade JE. และคณะ⁽⁷⁵⁾ ที่พบว่าปัญหาสุขภาพเป็นอุปสรรคในการทำกิจกรรมอาสาสมัครในผู้สูงอายุ ความแตกต่างอาจเกิดจากกลุ่มโรคที่พบในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นโรคเรื้อรัง ใช้เวลาในการรักษาต่อเนื่อง และยังไม่ได้ส่งผลถึงความเจ็บป่วยในระดับรุนแรง หรือก่อให้เกิดความพิการ ที่จะเป็อุปสรรคต่อการเข้าร่วมอาสาสมัคร อีกทั้งหนึ่งในสวัสดิการที่อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครได้รับจากทางกระทรวงยุติธรรมคือ สวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล⁽¹⁷⁾ ซึ่งอาจจะเป็นหนึ่งในด้านที่ส่งเสริมให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร

สำหรับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้งสาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์ ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ จากการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศพบความแตกต่างของการมีและไม่มีประสบการณ์อาสา ต่อแรงจูงใจอาสา ได้แก่งานวิจัยของ Papadakis K.⁽⁷⁶⁾ เรื่อง Understanding volunteers' motivations เก็บข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี 6 คณะ จำนวน 437 คน โดยใช้แบบสอบถาม Volunteer Functions Inventory พบว่านักศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครมีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่า ด้านการทำความเข้าใจ และด้านการตอบสนองความต้องการของตนสูงกว่านศ.ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานอาสา โดยนศ.ที่มีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครมีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงสุด และนศ.ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครมีแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานสูงสุด และเพศหญิงมีแรงจูงใจ

อาสาสมัครการให้คุณค่าสูงสุด และแผนการเรียนที่เป็น office setting มีแรงจูงใจอาสาสมัครด้านหน้าที่การงานสูงสุด ส่วน social setting มีแรงจูงใจอาสาสมัครการให้คุณค่าสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E ด้านแสดงออก และมิติที่ 2 Scale-N ด้านมั่นคง โดยเมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลิกภาพพบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแสดงออก-มั่นคง ผลการวิจัยขัดแย้งกับงานวิจัยของเขมวัฒน์ รัตนจิรันดร⁽⁷⁷⁾ พบว่าบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสรวงทิพย์ เจริญสุนทร⁽⁴⁹⁾ ที่ศึกษาปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง จำนวน 254 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว-มั่นคงมากที่สุดและบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-หวั่นไหวน้อยที่สุด โดยบุคลิกภาพมิติแสดงตัว-เก็บตัว (Scale E) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพมิติหวั่นไหว-มั่นคง (Scale N) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และวุฒิชัย จำนวน⁽⁷⁸⁾ กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมยังสามารถทำให้บุคคลทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากเจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ย่อมจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานออกมาดี แต่หากเจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานหรือขัดกับลักษณะงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด มีทัศนคติที่ไม่ดีกับการทำงาน ไม่มีความสุขกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบุคลิกภาพดังกล่าว มีผลการปฏิบัติงานอาสาที่ดี อีกทั้งงานวิจัยของชูชัย สมितिไกร⁽⁴⁸⁾ เรื่องลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะหมายถึงพฤติกรรมที่มีความรุนแรงต่อบุคคลและทรัพย์สิน ยังหมายรวมถึงการไม่ตั้งใจปฏิบัติงานและการทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ ดังนั้น การที่หน่วยงานใดมีบุคลากรในหน่วยงานมีบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวทางอารมณ์จำนวนมาก อาจทำให้ผลการปฏิบัติในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จอย่างดี แต่จากการประเมินบุคลิกภาพกลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด

กรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและด้านมั่นคงทางอารมณ์ และเมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บุคลิกภาพมิติแสดงตัว-เก็บตัว (Scale E) กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งลักษณะที่ดีของด้านแสดงออกซึ่งคือ มักชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี ในส่วนลักษณะที่ดีของด้านมั่นคงทางอารมณ์คือจะสามารถจัดการกับความตึงเครียดและอารมณ์ของตนเอง มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลายและสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก มีการออกสอดส่องคดีที่รับผิดชอบ และมีการจัดกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่อง ถือว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและด้านมั่นคงทางอารมณ์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความภาคภูมิใจในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก และเป็นปัจจัยในการทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสาทั้งภาพรวม ด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการทำความเข้าใจและด้านการให้คุณค่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียนต์ กลีบทอง⁽⁵³⁾ ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและมีการช่วยเหลือ เอื้ออาทรผู้อื่น ทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติดมองตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของทัศนพร ชูศักดิ์⁽⁶¹⁾ ที่พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์⁽⁵²⁾ ระดับความภาคภูมิใจในตนเองที่สูงของอาสาสมัครคุมประพฤติก็นำมาซึ่งความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของปองพล ชุชนะโชติ⁽⁷²⁾ พบว่าอัตมโนทัศน์สามารถทำนายบุคลิกภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำจำกัดความของอัตมโนทัศน์หมายถึงมุมมองที่มีต่อตนเองในด้านรูปร่าง หน้าตา ลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพ รวมถึงความสามารถและพฤติกรรมตนเอง ในการศึกษาพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ส่วนใหญ่มีระดับอัตมโนทัศน์สูง สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูง ที่ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเคารพ ยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญและความสามารถในการกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

จากการศึกษาพบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (รายด้าน) และ ลักษณะแรงจูงใจ (ภาพรวม) สามารถอธิบายผลการศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) สูงกว่า รายได้น้อยกว่า 15,000 บาทลงมา นั่นคือกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า อาจอธิบายได้จากทฤษฎีของมาสโลว์⁽⁵²⁾ คือระดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยการมีรายได้ที่สูงกว่าสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการขั้นแรกที่ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย รวมไปถึงความสามารถในการตอบสนองขั้นที่สูงกว่า คือความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและด้านหน้าที่การงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง ซึ่งมีแรงจูงใจอาสาที่สูงกว่า เข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร โดยอาจเป็นความต้องการเพิ่มแนวทางในอาชีพหรือรักษางานที่ทำอยู่ และปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) คือจำนวนคดีที่รับผิดชอบในการออกสอดส่องผู้ถูกคุมประพฤติจำนวน 11-20 คดี และ 30 คดีขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคดีที่รับผิดชอบจำนวน 11-20 คดี มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคดีที่รับผิดชอบจำนวน 30 คดีขึ้นไป อาจเกี่ยวข้องกับปริมาณที่รับผิดชอบ ทำให้แรงจูงใจอาสาลดลงได้ โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีคดีที่รับผิดชอบมากกว่ามีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านหน้าที่การงาน) น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบคดีที่ไม่มากนัก และสอดคล้องกับ Papadakis K.⁽⁷⁶⁾ พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์อาสา จะมีแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานสูงสุด

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองความต้องการของตน) โดยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน คือบุคลิกภาพมิติหวั่นไหว-มั่นคง (Scale N) โดยเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านอารมณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของจิ

ราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์⁽⁷⁹⁾ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะมีองค์ประกอบทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ซึ่งพยายามสร้างความตระหนักรู้ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตนเอง สามารถหาวิธีเพิ่มคุณค่าแก่ตน และนำศักยภาพส่วนตนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าแรงจูงใจอาสา (ด้านการตอบสนองของตน) ที่เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน โดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมอาสาสมัคร

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) คือ บุคลิกภาพมิติหัวไหล่-มั่นคง (Scale N) โดยบุคลิกภาพด้านอ่อนไหว มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สูงกว่า บุคลิกภาพด้านมั่นคงอาจอธิบายได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาของกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพด้านอ่อนไหว เกิดการคาดหวังที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และเป็นการปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบุคคลหรือสังคมที่ตนเองให้ความสำคัญ เพื่อที่เป็นการสร้างสิ่งที่ยึดเหนี่ยวในการลดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของตนเอง⁽¹²⁾

จากการประเมินบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ พบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ จำนวน 94 คน ซึ่งพบความแตกต่างของปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ เพศ โรคประจำตัว และแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) สามารถอธิบายผลการศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อาจมีความเกี่ยวข้องในเรื่องความกล้าของเพศชายที่จะแสดงออกในทุกสถานการณ์ ดังวรรณกรรมต่างประเทศของ Maccoby EE. และ Jacklin CN.⁽⁸⁰⁾ โดยทำการศึกษาในนักศึกษาระดับวิทยาลัย พบว่าเพศชายมีบุคลิกที่กล้าแสดงออกและการแสดงความคิดเห็นแบบเปิดเผย ไม่ว่าจะเป็นการวัดแบบสลับหรือการวัดแบบอัตวิสัย โดยกลุ่มตัวอย่างกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และก็มีความเต็มใจที่จะแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่นเดียวกับ Frodi A., Macaulay J. และ Thome PP.⁽⁸¹⁾ ศึกษาในกรณีของผู้ใหญ่ ซึ่งพบว่าเพศชายมีความกล้าเปิดเผยกว่าเพศหญิงในทุกสถานการณ์ ดังเช่นการตอบแบบวัดบุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นสถานการณ์หนึ่งที่เพศหญิงไม่กล้าแสดงออกในการตอบแบบสอบถาม หรือเกรงผลกระทบจากการประเมินบุคลิกภาพต่อภาพลักษณ์ของตนหรืองานที่รับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว เนื่องจากบุคลิกภาพมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนั้นบุคลิกที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง จะมีความพร้อมในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี⁽⁸²⁾ ในทางกลับกันกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีสุขภาพ

กายไม่ดี ซึ่งสุขภาพทางกายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างของบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างไม่กล้าตอบแบบสอบถามดังกล่าว เนื่องจากเกรงว่าอาจจะมีผลกระทบกับการทำงาน หรืออาจปกปิดการตอบข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อลดผลของบุคลิกภาพที่สังคมไม่พึงประสงค์

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ด้านการเข้าสังคม) ต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สามารถประเมินบุคลิกภาพได้ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพแบบอ่อนไหวหรือเก็บตัว ที่มีลักษณะไม่ชอบสมาคม⁽⁸³⁾

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงไม่สามารถถือเป็นตัวแทนของอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละภูมิภาคหรืออาสาสมัครในหน่วยงานอื่นๆ

2. มีข้อจำกัดเกณฑ์การคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากหน่วยงานเป็นผู้สรรหาคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ อาจมีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ครอบคลุม ทำให้ลักษณะบุคลิกภาพบางประเภทพบมากหรือพบน้อยกว่าความเป็นจริง

3. การศึกษาครั้งนี้ไม่มีข้อมูลแรงจูงใจอาสาที่มีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทนที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้รับ ทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือผลตอบแทนด้านสวัสดิการ

4. พบอุปสรรคในเรื่องระยะเวลาในการเก็บข้อมูลที่เกินจากที่คาดการณ์ไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ประจำหรือเข้ามาทำงานที่สำนักงานคุมประพฤติ ทำให้เก็บข้อมูลได้ล่าช้า แก้ปัญหาโดยการประสานงานกับพนักงานคุมประพฤติในส่วนงานชุมชน เพื่อติดต่อนัดหมายเข้าเก็บข้อมูลอาสาสมัครคุมประพฤติในวันที่จัดกิจกรรมนอกสถานที่

5. การศึกษาต่อไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา ในด้านประสิทธิภาพของการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานคุมประพฤติ โดยการให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมในการช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อ

ส่งเสริมให้ประชาชนที่มีแรงจูงใจอาสาสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ อีกทั้งช่วยเหลืองานคุมประพฤติ

2. ในส่วนของบุคลิกภาพ แม้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้บอกถึงความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรควรให้ความสนใจตั้งแต่กระบวนการสรรหา โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงาน และลักษณะงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำกิจกรรมอาสาสมัคร เนื่องจากลักษณะการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละชนิดมีความแตกต่างกัน จึงมีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพบางประเภท อีกทั้งมีการส่งเสริม หรือจัดการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพของอาสาสมัคร คุมประพฤติที่ปฏิบัติงาน



รายการอ้างอิง

1. วรณี วงศาสุลักษณ์. แนวทางแก้ไขปัญหาอาชญากรรม : ศึกษาจากสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีพ.ศ.2548 และ ปีพ.ศ.2550. ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม. 2553:3-28.
2. วิชิตา พวงมาลัย. ปัญหาอาชญากรรมในสังคมไทย. 2556.
3. เบญญาภา ทองสัมฤทธิ์. การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชนกรณี : กรณีศึกษาสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2553.
4. อัญญาภัค ปาณิกบุตร. อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทางหุ่นส่วนจำกัดสัมพันธ์พานิช; 2522.
5. วิเชียร วาสนา. บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติศาลอาญากรุงเทพใต้. ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม. 2547:7.
6. สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่. อาสาสมัครคุมประพฤติ 2557 [cited 2015 5 January]. Available from: <http://chiangmai.moj.go.th/index.php>.
7. Erez A, Mikulincer M, van Ijzendoorn MH, Koonenbergh PM. Attachment, personality, and volunteering: Placing volunteerism in an attachment-theoretical framework. *Personality and Individual Differences*. 2008;44(1):64-74.
8. Anu Jarernvongrayab. College Student Motivation to Participate in Student Activities: An Exploratory Factor Analysis and Profile Analysis. *Songklanakarin Journal of Social Sciences and Humanities*. 2009;15(6):929-41.
9. ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์. ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 2556;10(1):70-6.
10. อนุ เจริญวงศ์ระยับ. การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 2553;16(1):1-16.
11. Clary EG, Snyder M, Ridge RD, Copeland J, Stukas AA, Haugen J, et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *J Pers Soc Psychol*. 1998;74(6):1516-30.

12. Eysenck SB, Eysenck HJ, Barrett P. A revised version of the psychoticism scale. *Personality and individual differences*. 1985;6(1):21-9.
13. สมทรง สุวรรณเลิศ. การทดสอบบุคลิกภาพ. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2512;14(1):15-29.
14. ทินกร วงศ์ปกรันย์. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก: การศึกษาในนักศึกษาไทย. *J Psychiatr Assoc Thailand*. 2554;56(1):59-70.
15. กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. 2557:1-11.
16. งานอาสาสมัครคุมประพฤติ 2015 [cited 2015 5 January]. Available from: <http://www.probation.go.th/>.
17. อภิชัย จตุพรวาที. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย; 2557.
18. Katz D. The functional approach to the study of attitudes. *Public opinion quarterly*. 1960;24(2):163-204.
19. Bruner JS, Smith MB, White RW. *Opinions and personality*. Science Editions. 1956.
20. ณิชกุล อาชวกุลเทพ. ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการอาสาสมัครของนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
21. Clary EG, Snyder M. The motivations to volunteer theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*. 1999;8(5):156-9.
22. Clary EG, Snyder M, Stukas AA. Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 1996;25(4):485-505.
23. Simon B, Stürmer S, Steffens K. Helping individuals or group members? The role of individual and collective identification in AIDS volunteerism. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2000;26(4):497-506.
24. Fletcher T, Major D. Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*. 2004;51(1-2):109-14.

25. McCabe TL, White KM, Obst PL. The importance of volunteering functions to university students. *Australian journal of volunteering*. 2007;12(2):50-8.
26. Finkelstein MA, Penner LA, Brannick MT. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2005;33(4):403-18.
27. Dávila MC, Díaz-Morales JF. Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*. 2009;5(2):82-95.
28. Piliavin JA, Evans DE, Callero P. Learning to "Give to Unnamed Strangers". *Development and Maintenance of Prosocial Behavior*: Springer; 1984. p. 471-92.
29. Switzer CL, Switzer GE, Stukas AA, Baker CE. Medical Student Motivations to Volunteer. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 1999;18(1-2):53-64.
30. Greenslade JH, White KM. The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*. 2005;145(2):155-72.
31. Schwartz SH. Elicitation of moral obligation and self-sacrificing behavior: an experimental study of volunteering to be a bone marrow donor. *Journal of personality and social psychology*. 1970;15(4):283.
32. Holzberg JD, Gewirtz H, Ebner E. Changes in moral judgment and self-acceptance in college students as a function of companionship with hospitalized mental patients. *Journal of Consulting Psychology*. 1964;28(4):299.
33. Stukas AA, Snyder M, Clary EG. The Effects of "Mandatory Volunteerism" on Intentions to Volunteer. *Psychological Science*. 1999;10(1):59-64.
34. วันเผด็จ สนธิทิม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการเคลื่อนไหวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสมุทรปราการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2553.
35. รุ่งทิวา จันทรวชิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2555.

36. ธิตาชนก วงศ์พิทักษ์. ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2556.
37. กนกพร สุทธิสัมพันธ์. การศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการทำพฤติกรรมอาสาและพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2557.
38. Hilgard ER. Introduction to Psychology. New York : Harcourt Brace and World Inc. 1965:109.
39. Bernard HW. Mental Health in the Classroom. New York: Mc. Graw-Hill inc.; 1970.
40. ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2544.
41. สถิต วงศ์สุวรรณค์. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา; 2540.
42. อารีญา เลหาสุรโยธิน. การศึกษาบุคลิกภาพ และภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 2549;26(1):114-28.
43. กัญญา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา; 2542.
44. Eysenck HJ. Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach. New York: Plenum; 1985.
45. Furnham A, Miller T. Personality, absenteeism and productivity. Personality and Individual Differences. 1997;23(4):705-7.
46. Elshaug C, Metzger J. Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. The Journal of Social Psychology. 2001;141(6):752-63.
47. ประพิศ จันทร์พุกษา. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในสังคมกับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2537.
48. ชูชัย สมितिไกร. ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2551;14(4):513-30.

49. สรวงทิพย์ เขียรสุนทร. ปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2554.
50. Rosenberg M. Society and the Adolescent Self-Image: Diane Publishing Company; 1999.
51. Coopersmith S. The antecedents of self-esteem: Consulting Psychologists Press; 1967.
52. หลักพื้นฐานทางจิตวิทยาของ อัมราฮัม มาสโลว์ [Internet]. 2556 [cited 1 มีนาคม 2559]. Available from: <http://www.stou.ac.th/forum/page/Answer.aspx?iindex=144552>.
53. สุริยันต์ กลีบทอง. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2547.
54. McLeod S. Maslow's hierarchy of needs. Simply Psychology. 2007.
55. ธัญพร พรหมจันทร์. ภาวะซึมเศร้า ความว่าเหว และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุที่พักอาศัยในสถานสงเคราะห์ คนชรารบ้านบางแค และที่พักผู้สูงอายุของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
56. รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ความว่าเหว และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชรารบ้านจันทบุรี [วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2547.
57. Suinn RM, Osborne D, Winfree P. The self-concept and accuracy of recall of inconsistent self-related information. Journal of Clinical Psychology. 1962:473-4.
58. Thoits PA, Hewitt LN. Volunteer Work and Well-Being. Journal of Health and Social Behavior. 2001;42(2):115-31.
59. พรสรวง เกาตะภู. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2550.
60. พิริยา เลิศมงคลนาม. อิทธิพลของการทำหน้าที่ของครอบครัวการสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีต่อ คุณธรรมของวัยรุ่นจิตอาสา. วารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 2552;18(2).


61. ทศพร ชูศักดิ์. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพื้นที่สาธารณสุขเขต 18. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา. 2555;10(1):63-77.
62. เกษแก้ว เสียงเพราะ. การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข และเครือข่ายสุขภาพระดับตำบลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมเอดส์ ตำบลต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. 2556;43(3):243-57.
63. Yamane T. Statistics: an introductory analysis-3. 1973.
64. ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์. ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการเกิดอากาศยานอุบัติเหตุ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2525.
65. ฐปนีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองและความรู้สึกสิ้นหวังในเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. วารสารจิตวิทยาคลินิก. 2545.
66. Gillespie DF, King AE. Demographic understanding of volunteerism. J Soc & Soc Welfare. 1985;12:798.
67. ธนยศ สุมาลัยโรจน์. ผู้สูงอายุในโลกแห่งการทำงาน: มุมมองเชิงทฤษฎีทางกายจิตสังคม. วารสารปัญญาวิวัฒน์ 2558;7(1):242-54.
68. สุดาพรรณ บินนอก. โมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
69. Eagly AH, Crowley M. Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. Psychological bulletin. 1986;100(3):283.
70. อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม [Internet]. 2558 [cited 1 มีนาคม 2559]. Available from: www.volunteerspirit.org/file/ncv/R708e.pdf.
71. Fischer LR, Mueller DP, Cooper PW. Older volunteers: A discussion of the Minnesota senior study. The Gerontologist. 1991;31(2):183-94.
72. ปองพล ชุชนะโชติ. อัทมโนทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเลียนแบบพฤติกรรมเอื้อเฟื้อกับบุคลิกภาพเอื้อเฟื้อของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2556;39(2):95-108.
73. Bowen DJ, Andersen MR, Urban N. Volunteerism in a Community-Based Sample of Women Aged 50 to 80 Years1. Journal of Applied Social Psychology. 2000;30(9):1829-42.

74. สถานการณ์ปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ [Internet]. กรมสุขภาพจิต. 2559 [cited 19 เมษายน 2559]. Available from: <http://www.dmh.go.th/downloadportal/Strategy/ผู้สูงอายุ.pdf>.
75. Kincade JE, Rabiner DJ, Bernard SL, Woomert A, Konrad TR, Defriese GH, et al. Older adults as a community resource: Results from the National Survey of Self-Care and Aging. *The Gerontologist*. 1996;36(4):474-82.
76. Papadakis K. Understanding volunteers' motivations. 2004.
77. เขมวัฒน์ รัตน์จิรันดร. เขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพ5องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.
78. วุฒิชัย จำนง. การศึกษาปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 2550;7(1):54-62.
79. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต. *วารสารมนุษยศาสตร์สาร*. 2557;15(2):165-91.
80. Maccoby EE, Jacklin CN. *The psychology of sex differences*: Stanford University Press; 1974.
81. Frodi A, Macaulay J, Thome PR. Are women always less aggressive than men? a review of the experimental literature. *Psychological bulletin*. 1977;84(4):634.
82. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ [Internet]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2558 [cited 6 มีนาคม 2559]. Available from: <http://www.industry.go.th/km/index.php/2014-03-05-23-14-22/-7/62--16/file>.
83. กัญญา สุวรรณแสง. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพมหานคร; สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์, 2533.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

ชื่อโครงการวิจัย ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง
 ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เขตปทุมวัน
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10330 หรือ 106/1 หมู่ 3 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี
 76130
 เบอร์โทรศัพท์ 083-0180237

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อ อ.ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง
 ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เขตปทุมวัน
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10330
 เบอร์โทรศัพท์ 02-2564346, 02-2564298

แหล่งทุน ไม่มี


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อ้างถึงแล้ว เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว หรือเพื่อน ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อสวัสดิภาพของประชาชนและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีประชากรจำนวนมาก ทำให้ประชาชนต้องแก่งแย่งดิ้นรนทำมาหากินเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมสูงกว่าสังคมชนบท การลงโทษผู้กระทำผิดตามระบบงานยุติธรรมทางอาญาเป็นการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนความผิดที่ได้กระทำ เป็นการกันผู้กระทำผิดออกจากสังคม แต่กลับพบว่ากรลงโทษตามระบบดังกล่าว ไม่สามารถทำให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองที่ดีได้ จึงเกิดโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติขึ้น โดยมุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามุ่งแก้ไขผู้กระทำผิดในท้องถิ่นของตน การทำงานอาสาสมัครคุมประพฤตินั้นมีภารกิจหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิหรือสวัสดิการที่ได้รับนั้นถือว่าเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่แนวทางการวางแผนและพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติต่อไป

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะแรงจูงใจอาสาและบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
- จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย 266 คน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและประเมินด้วยตนเอง แบบสอบถามมี 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสา จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะการเก็บข้อมูลทั้งหมดนี้ จะใช้เวลาทั้งสิ้นไม่เกิน 30-45 นาที

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ท่านอาจมีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย เช่น เสียเวลา ไม่สะดวก รู้สึกไม่สบายกายหรือใจระหว่างตอบคำถามหรือทำแบบทดสอบ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับค่าชดเชย ค่าเดินทางเสียเวลาใดๆจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพ และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน ส่งเสริมบุคลิกภาพและแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครคุมประพฤติ อีกทั้งสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อต่อยอดงานวิจัยในอนาคต


ข้อปฏิบัติของท่าน ขณะเข้าร่วมโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติ ดังนี้

1. แจ้งข้อมูลของท่านท่านในอดีต และปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
2. แจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบถึงความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลงนามออกจากโครงการวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อท่าน หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้ทำวิจัยคือ นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง ที่อยู่ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เขตปทุมวันจังหวัดกรุงเทพมหานคร 10330 หรือ 106/1 หมู่ 3 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี 76130 และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อผู้วิจัย 083-0180237 ซึ่งยินดีให้ข้อมูลแก่ท่านทุกประการ

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้อมูลนี้อาจจะไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยเฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน หากท่านยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง หากท่านยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่นๆของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการวิจัยได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับการใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย


ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง
7. ท่านจะได้รับทราบว่ากรยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
8. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
9. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอานันท์มทิตลชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 0-2256-4493 ต่อ 14, 15 ในเวลาราชการ

ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

การวิจัยเรื่องลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วันที่ทำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ


ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใดๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิ์ในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยการแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยมีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในรูปแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูล เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
--	--

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน..... พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน..... พ.ศ.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสา จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 10 ข้อ

2.ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจก่อนลงมือทำ และตอบแบบสอบถาม จนครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่เขียนชื่อ/นามสกุลลงในแบบสอบถามชุดนี้

3.ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอรายบุคคลแต่อย่างใด

4.แบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบ ประมาณ 30-45 นาที

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดเติมตัวเลขหรือข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1.เพศ 1.ชาย 2.หญิง
- 2.อายุ ปี
- 3.ศาสนา 1.พุทธ 2.คริสต์
 3.อิสลาม 4.อื่นๆ (ระบุ).....
- 4.สถานภาพสมรส 1.โสด 2.สมรส
 3.แยกกันอยู่/หย่าร้าง 4.คู่สมรสเสียชีวิต
- 5.ระดับการศึกษา 1.มัธยมศึกษา 2.อาชีวศึกษา/อนุปริญญา
 3.ปริญญาตรี 4.อื่นๆ (ระบุ).....
- 6.อาชีพ 1.รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 2.ธุรกิจส่วนตัว
 3.เกษตรกร/ปศุสัตว์/ประมง 4.รับจ้าง
 5.อื่นๆ (ระบุ).....
- 7.รายได้ (โดยประมาณ).....บาท/เดือน
- 8.โรคประจำตัว (ตอบได้มากกว่า1 ข้อ) 1.โรกระบบทางเดินหายใจ เช่น หอบหืด
 2.โรกระบบทางเดินอาหาร เช่น โรคกระเพาะอาหาร กรดไหลย้อน
 3.โรกระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ เช่น ข้อเสื่อม
 4.โรกระบบต่อมไร้ท่อ เช่น เบาหวาน ไทรอยด์
 5.โรกระบบหัวใจและหลอดเลือด เช่น โรคหัวใจ ความดันโลหิต
 6.โรคไต
 7.อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดเติมตัวเลขหรือข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ และทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

- 1.สมัครด้วยตนเอง 2.บุคคลอื่นชักชวน 3.ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2.ท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์หรือไม่

- 1.ไม่มี 2.มีได้แก่.....

3.ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ

- 1.จำนวน 1-10 คดี 2.จำนวน 11-20 คดี
 3.จำนวน 21-32 คดี 4.จำนวน 30 คดีขึ้นไป

4.ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ปี และ/หรือ เดือน

5.สิ่งที่ท่านคาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ.....

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่ สำคัญ ที่สุด	ไม่ สำคัญ	ค่อนข้าง ไม่สำคัญ	ค่อนข้าง สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ ที่สุด
1	ข้าพเจ้าสามารถค้นหาช่องทางในการเลือกอาชีพ						
2	ข้าพเจ้าจะสามารถเข้าทำงานในหน่วยงานที่ต้องการได้						
3	ข้าพเจ้าจะประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพ						
4	สามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ในการหางานในอนาคต						
5	การมีประวัติการทำกิจกรรมอาสาสมัครทำให้ประวัติการทำงานของข้าพเจ้าดูดี						
6	เมื่อมีความรู้สึกไม่ดีกับตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกดีขึ้น						
7	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาส่วนตัวได้						
8	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหงา						
9	ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาส่วนตัว						
10	ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น						
11	ข้าพเจ้าเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง						
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญ						
13	ข้าพเจ้าได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง						
14	การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาเป็นหนทางที่ทำให้ข้าพเจ้าได้เพื่อนใหม่						
15	เพื่อนสนิทของข้าพเจ้าต้องการให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมอาสา						

ข้อ	ข้อความ	ไม่ สำคัญ ที่สุด	ไม่ สำคัญ	ค่อนข้าง ไม่สำคัญ	ค่อนข้าง สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ ที่สุด
16	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพราะ เพื่อนของข้าพเจ้าทำกิจกรรมอาสาอยู่						
17	คนที่ข้าพเจ้าสนิทสนมคิดว่าการทำ กิจกรรมอาสาเป็นสิ่งสำคัญ						
18	คนที่ข้าพเจ้ารู้จักมักจะเล่าถึงกิจกรรม อาสาที่ เขาสนใจให้ข้าพเจ้าฟัง						
19	ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ถึงวิธีการติดต่อและ ประสานงานกับบุคคลที่หลากหลาย						
20	ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆจาก ประสบการณ์ตรง						
21	ข้าพเจ้าเกิดมุมมองในการมองโลก ใหม่ๆได้กว้างขวางขึ้น						
22	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกหวังดีและเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น						
23	การทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นมี ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อาสาของข้าพเจ้า						
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็น สิ่งจำเป็น						

ส่วนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1	ท่านรู้สึกเป็นสุขที่สุดที่ได้ร่วมในการทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว			
2	บางครั้งท่านรู้สึกเป็นสุข บางครั้งเศร้าโดยไม่มีเหตุผล			
3	ท่านมักใจลอยในเวลาที่ท่านต้องการมีสมาธิ			
4	ในการคบเพื่อนใหม่ ท่านมักเป็นฝ่ายทำความรู้จักเขาก่อน			
5	ท่านมักทำอะไรด้วยความรวดเร็ว และเชื่อมั่นในการกระทำของท่าน			
6	บ่อยทีเดียวที่ท่านคิดถึงเรื่องอื่น ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ท่านกำลังพูดถึงอยู่			
7	บางครั้งท่านมีความกระตือรือร้นอย่างมาก บางครั้งก็เฉื่อยชา			
8	ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า			
9	ท่านจะรู้สึกไม่มีความสุขเลย ถ้าไม่ได้พบปะติดต่อกับผู้อื่นหรือเข้าสังคมบ่อยๆ			
10	ท่านมักอารมณ์เสียเสมอ			
11	ท่านมักมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงโดยไม่มีเหตุผลบ่อยๆ			
12	ท่านเป็นคนชอบลงมือทำมากกว่าเพียงแต่คิดไว้ว่าจะทำ			
13	ท่านมักคิดฝันในสิ่งที่เป็นไปได้เสมอ			
14	เมื่อไปงานสังคมท่านมักไม่ใคร่แสดงตัว			
15	ท่านมักชอบคำนึงถึงอดีต			
16	ท่านรู้สึกลำบากที่จะปล่อยให้สนุกสนานเต็มที่ แม้จะอยู่ท่ามกลางงานรื่นเริง			
17	ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจโดยไม่มีเหตุผล			
18	ท่านเป็นคนที่มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมากเกินไป			
19	บ่อยทีเดียวที่ท่านตัดสินใจเข้าไป			
20	ท่านเป็นคนชอบทำความรู้จักกับคนอื่นๆ			
21	ท่านมักนอนไม่หลับบ่อยๆเมื่อมีความวิตกกังวล			
22	ท่านเป็นคนพิถีพิถันในการเลือกคบคน			
23	ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจที่ได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ไม่ถูกต้อง			
24	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสรักษาหน้าในหน้าที่การงานตามขีดความสามารถ			
25	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม			
26	การเลื่อนตำแหน่งนั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน			
27	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้งานได้ดีขึ้น			

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
28	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน			
29	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี			
30	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม			
31	ท่านชอบฝึนกลางวัน			
32	ท่านมักมีคำแก้ตัวทันที เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์			
33	ท่านมักจะใช้เวลาอย่างมากในการคิดคำนึงถึงความหลังที่น่าชื่นชม			
34	ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนทำอะไรตามสบาย			
35	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและเบื่อหน่ายโดยไม่มีเหตุผลบ่อยๆ			
36	เมื่ออยู่ในกลุ่มที่มีการพบปะสังสรรค์ ท่านมักเป็นฝ่ายเงียบเฉย			
37	หลังจากเหตุการณ์ร้ายแรงผ่านพ้นไปแล้ว ท่านมักคิดว่า ท่านควรที่จะได้ทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปในวันเวลานั้นแต่ไม่ได้ทำอย่างที่คิด			
38	ท่านสามารถที่จะสนุกสนานได้เต็มที่ในงานรื่นเริง			
39	ท่านมักคิดมากจนนอนไม่หลับ			
40	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความตั้งใจอย่างเต็มที่			
41	ท่านเคยรู้สึกรำคาญตัวเองที่เกิดมีความคิดไร้สาระขึ้นบ่อยๆ			
42	ท่านมักทำงานอย่างไม่ใคร่เอาจริงเอาจังนัก			
43	ท่านเป็นคนใจน้อยไม่ว่าเรื่องอะไร			
44	คนอื่นๆ มีความเห็นว่าท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงร่าเริง			
45	ท่านมักมีอาการมึนหัวบ่อยๆ			
46	ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนช่างพูด			
47	ท่านเคยรู้สึกระวนระวายจนนั่งไม่ติด			
48	ท่านไม่เอาจริงเอาจังกับผู้อื่น			

ส่วนที่ 5 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	โดยทั่วไปฉันรู้สึกพอใจตนเอง				
2	บ่อยครั้งที่ฉันคิดว่าตัวเองไม่มีอะไรดีเลย				
3	ฉันรู้สึกว่าตัวฉันเองก็มีอะไรดี ๆ เหมือนกัน				
4	ฉันสามารถทำอะไรได้ดีเหมือนๆกับคนอื่น				
5	ฉันรู้สึกว่าตนเองไม่มีอะไรน่าภาคภูมิใจมากนัก				
6	ฉันรู้สึกบ่อยๆว่าตนเองไร้ค่า				
7	ฉันรู้สึกว่าตนเองก็มีคุณค่าอย่างน้อยที่สุดก็เท่าๆกับคนอื่น				
8	ฉันอยากจะทำภาคภูมิใจในตัวเองให้มากกว่านี้				
9	โดยรวมแล้วฉันมีแนวโน้มจะรู้สึกว่าตนเองล้มเหลว				
10	ฉันมีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง				

ที่ ๒๕ ๐๓๑๔/ ๐5953

กรมคุมประพฤติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๒
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

อ้างถึง หนังสือภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ที่ จว.พิเศษ๑๐๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึงภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ขอความอนุภาคเก็บข้อมูลเข้าเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวทิพพร ม่วงไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด กรุงเทพมหานคร นั้น

กรมคุมประพฤติ อนุญาตให้นางสาวทิพพร ม่วงไหมทอง เข้าเก็บข้อมูลที่สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๑-๕ ได้ โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ขอให้พนักงานติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยนักวิจัยจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และโปรดระมัดระวังเรื่องการรักษาความลับในข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และกรุณาชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบด้วยว่าการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำงานวิจัยของคณะผู้วิจัย ไม่ใช่การดำเนินการของสำนักงานคุมประพฤติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิจัยและพัฒนา
โทร. ๐ ๒๓๕๓ ๕๘๓๕-๕
โทรสาร ๐ ๒๓๕๓ ๖๘๕๙

(นายประสาร มหาสิทธิ์กุล)
รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมคุมประพฤติ

ร่าง/พิมพ์ ยุทธพงษ์
ตรวจ ปาณิสรา

สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒
รับที่ 11652
วันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘
เวลา ๑๙.๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์วิจัยและพัฒนา โทร. ๐๒๑๔๑๔๘๓๕ ภายใน ๑๔๘๓๕
ที่ ยธ ๐๓๑๔/๘๕๘ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง อนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒

ด้วย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีหนังสือที่ จว.พิเศษ ๑๐๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาศมัครคุมประพฤติจังหวัดกรุงเทพมหานคร

กรมคุมประพฤติ อนุญาตให้นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง เข้าเก็บข้อมูลที่สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒ โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒ แจ้งนักวิจัยให้ระมัดระวังในการเก็บข้อมูลโดยให้ความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนดำเนินการ และรักษาความลับในข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามรวมถึงให้แจ้งด้วยการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็น การเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยของนักวิจัย ไม่ใช้การดำเนินการของสำนักงานคุมประพฤติแต่อย่างใด สำหรับวันเวลาในการเก็บข้อมูลนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับสำนักงานคุมประพฤติด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒

อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลตามความเหมาะสม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- เพื่อ โปรดทราบ โปรดดู
- เห็นควรแจ้งให้ทราบทั่วกัน
- โปรดทราบและเห็นความสำคัญ

๑๗

(นางยศวันต์ บริบูรณ์ธนา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

เป็นจริง ระเบียบ พ.อ. ลำพูน ๒๕๕๘
และเรื่องดูแลกลุ่มข้อมูล
ในนี้มีเรื่องด้วยกับข้อมูล และเรื่องตาม
ขอพิมพ์แบบสอบถาม เก็บข้อมูล
ในของนักวิจัยเท่านั้น ไม่ใช่อื่น
ด้านนี้บันทึก ในแฟ้มเก็บข้อมูล นักศึกษา
จนเห็นใน ค.ศ. ๒๕๕๘ ๒ ทราบด้วยตนเองอีกเรื่องหนึ่ง
ในของจริงนี้. ที่แนบหลักฐาน ๓ ทราบ
โดยมีเอกสารแนบตามนี้

ทราบ ดำเนินการตามแผน

(นางสุนันทา กระจำยยุทธ)
ผู้อำนวยการสำนักงาน
๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘

(นางวิทย์รัตน์ ขาติปริชากุล)
ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติสาขาศาลอาญา
๒๕ ส.ค. ๒๕๕๘

(นายภัทรพรุทธิ์ ถิ่นชัย)
ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒
๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘

ที่ ศธ ๖๓๙๓(๘).๗/ ๑๙๖



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง อนุญาตให้ใช้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง (revised Thai RSES)

เรียน หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

อ้างถึง หนังสือเลขที่ จว.พิเศษ๐๓๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘

ตามที่ นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง นิสิตสาขาสุขภาพจิต ปีที่๑ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ลักษณะแรงจูงใจอาสาสมัครภาพ และปัจจัยที่
เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยได้ขอความอนุเคราะห์ใช้แบบวัดความ
ภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง (revised Thai RSES) ที่พัฒนาฉบับภาษาไทยโดย ศ.นพ.
ทินกร วงศ์ปการันย์ มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ข้าพเจ้า ศ.นพ.ทินกร วงศ์ปการันย์ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือใน
การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบวัดฯ และแบบเอกสารอ้างอิง มาเพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ทินกร วงศ์ปการันย์)
ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตเวชศาสตร์

เรียน

ศาสตราจารย์ ดร. ทินกร วงศ์ปการันย์
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑๙
๑๖ มีนาคม

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์

โทร. ๐ ๕๓๙๔ ๕๔๒๒

โทรสาร ๐ ๕๓๙๔ ๕๔๒๖



ที่ จว.พิเศษ 028 /2558

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

18 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตใช้แบบวัดแรงจูงใจอาสา
เรียน อาจารย์อนุ เจริญวงศ์ระยับ

ด้วย นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง เป็นนิสิตหลักสูตร วท.ม. สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 1 ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสนใจศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรรต บัวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออนุญาตใช้แบบวัด “แรงจูงใจอาสา” ที่อาจารย์อนุ เจริญวงศ์ระยับ เป็นผู้พัฒนาแบบวัดฉบับภาษาไทย

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์ แบบสอบถามฉบับเต็มดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการเขียนโครงร่างวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตที่เรียนมาข้างต้นนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ทิพาพร ม่วงไหมทอง

(นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง)

(อาจารย์ ดร.ณภัทรรต บัวทอง)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปีติพร)
หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร/โทรสาร 0-2256-4298 , 0-2256-4346 นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง เบอร์ติดต่อ 083-0180237

อนุ เจริญวงศ์ระยับ

12/3/58

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวทิพาพร ม่วงไหมทอง

วันเดือนปีเกิด 17 ตุลาคม พ.ศ.2532 จังหวัดเพชรบุรี ปัจจุบันอายุ 26 ปี

- จบการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชากายภาพบำบัด คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2554

- เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2557

