ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

นางตะติมา นุ้ยฉิม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2558

Factors Affecting Voluntary Behaviors of Probation Volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok Metropolitan Area

Mrs. Tatima Nuychim

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นางตะติมา นุ้ยฉิม

แขนงวิชา การแนะแนว

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ครรชิต แสนอุบล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางตะติมา นุ้ยฉิม **รหัสนักศึกษา** 2562800074 **ปริญญา** ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คน ได้มาโดยการเลือกแบบบังเอิญ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยมีค่าความเที่ยงอยู่ที่ .97 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ระดับแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมอาสาสมัครได้ร้อยละ 45 (3) อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีระยะเวลาและประสบการณ์การเป็นอาสาสมัครแตกต่างกัน มีพฤติกรรมอาสาสมัครในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (4) แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ กรมคุมประพฤติควรพัฒนาบุคลากร การบริหารงาน ระบบสรรหา ศักยภาพ รางวัลเชิดชูเกียรติและบทบาทอาสาสมัครคุมประพฤติที่ชัดเจน

คำสำคัญ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม พฤติกรรมอาสาสมัคร อาสาสมัครคุมประพฤติ

Thesis title: Factors Affecting Voluntary Behaviors of Probation Volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok Metropolitan Area
Researcher: Mrs. Tatima Nuychim; **ID:** 2562800074;
Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);
Thesis advisors: (1) Dr. Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;
(2) Dr. Niranart Sansa, Assistant Professor; **Academic year**: 2015

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the levels of factors of motivation, social network, and experience in volunteer work affecting voluntary behaviors of probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area; (2) to study the combined predicting power of motivation, social network, and experience in volunteer work on voluntary behaviors of probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area; (3) to compare voluntary behaviors of probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area as classified by personal factors; and (4) to study the guidelines for development of probation volunteer work in contribution to the mission of the Department of Probation, Ministry of Justice.

The research sample consisted of 301 probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area, obtained by incidental sampling. The sample size was determined based on Taro Yamane's method. The employed research instrument was a questionnaire on factors affecting voluntary behaviors of probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area, with reliability coefficient of .97. Data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, t-test, multiple regression analysis, and content analysis.

The research results showed that (1) the overall and by-aspect rating means of motivation, social network, and experience in volunteer work affecting voluntary behaviors of probation volunteers under the Ministry of Justice in Bangkok metropolitan area were at the high level; (2) the predicting factors of motivation, social network, and experience in volunteer work could be combined to predict voluntary behaviors of probation volunteers by 45 percent; (3) probation volunteers with different volunteering work durations and volunteering work experiences differed significantly in their overall voluntary behavior at the .05 level of statistical significance; and (4) guidelines for development of probation volunteer work in contribution to the mission of the Department of Probation, Ministry of Justice were that the Department of Probation should develop the personnel, work administration, recruitment system, capacity, citation awards, and clear roles of probation volunteer.

Keywords: Motivation, Social network, Voluntary behavior, Probation volunteer

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจในการทำงานนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณา เสียเสียสละเวลาอันมีค่าวันหยุดราชการเพื่อติดตามการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงการตรวจแก้ให้ถูกต้อง ซึ่งต้องขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมาณ.โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในหลักวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้และ ความเข้าใจมาจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้อย่างราบรื่น และ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบ แบบสอบถามในครั้งนี้ได้แก่ นายพยนต์ สินธุนาวา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสืบเสาะและพินิจ นางพรประภา แกล้วกล้า ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกิจกรรมชุมชนและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด และนางสาวฝนทิพ ชลชัยไพศาล พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งนายสันติ ฤทธิรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านควบคุมและสอดส่อง กรมคุมประพฤติ ที่ให้คำปรึกษาในการจัดโครงการงานวิจัยนี้ ซึ่งได้เสียชีวิตไปแล้วเมื่อเดือนกรกฎาคม 2558 ในขณะปฏิบัติราชการ ท่านเป็นผู้จุดประกายความมุ่งมั่นในการทำงานนี้ให้สำเร็จ และท่านอื่นๆ กล่าวคือ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร 1-10 พนักงานคุมประพฤติงานกิจกรรมชุมชนและเครือข่ายชุมชน และอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 1-10 ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ ครอบครัวที่เป็นกำลังใจและร่วมจัดทำข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ตะติมา นุ้ยฉิม

สิงหาคม 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

สมมติฐานของการวิจัย 3

ขอบเขตการศึกษาวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

นิยามศัพท์ 5

ประโยชน์ที่จะได้รับ 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติ 10

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม 54

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร 62

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 70

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 72

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 73

การเก็บรวบรวมข้อมูล 74

การวิเคราะห์ข้อมูล 75

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 76

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 79

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 90

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล 95

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม 97

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 102

สรุปการวิจัย 102

อภิปรายผล 106

ข้อเสนอแนะ 112

บรรณานุกรม 115

ภาคผนวก 119

ก รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย 120

ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือ 133

ประวัติผู้วิจัย 144

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง 71

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 77

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัคร 79

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรม อาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ 80

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเครือข่ายทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรม อาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ 82

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ที่มีผลต่อ พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร 84

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรม อาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร 86

ตารางที่ 4.7 ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้าน 91

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับพฤติกรรมอาสา สมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 93

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการทดสอบนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 94

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)ระหว่างตัวแปรทำนาย (X) ที่ได้รับ การคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยกับตัวแปรเกณฑ์ (Y_1) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย (R^2) และค่า F จากการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นแต่ละขั้น 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทำนาย (SE.b) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t ในการทดสอบนัยสำคัญของคะแนนดิบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (SE.est) และค่าคงที่ (a) 94

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล 95

ตารางที่ 4.13 แสดงปัญหาและอุปสรรคแนวทางในการแก้ไขและการพัฒนาในการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤ 98

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5
ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดพฤติกรรม 47
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี triadic reciprocal determinism 50

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมที่มีภารกิจหลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ สามารถอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองและสังคมต่อไปได้ภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติตามที่ศาลสั่ง ซึ่งการคุมความประพฤติเป็นไปตามวิวัฒนาการแนวคิดในการลงโทษผู้กระทำผิดด้วยการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยแทนการลงโทษต่อเนื้อตัวของผู้กระทำผิดในลักษณะของการแก้แค้นให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำและไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างต่อบุคคลอื่น ผู้กระทำผิดที่ได้รับการรอการลงโทษและได้กำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติอยู่ในความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ บุคลากรของกรมคุมประพฤติมีไม่เพียงพอ กรมคุมประพฤติจึงได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดมาจากหลักทฤษฎีของนักอาชญาวิทยา ที่มุ่งให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม เพราะการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชนภายใต้หลักการที่ว่า “ปัญหาของชุมชนต้องแก้ไขโดยชุมชนและเพื่อชุมชน” จึงได้จัดโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2528 โดยการสรรหาและคัดเลือกประชาชนในชุมชนที่มีความประพฤติดี เป็นที่คารพนับถือและไว้วางใจของคนในชุมชน มีความพร้อมและความเสียสละเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม โดยอาสาสมัครคุมประพฤติจะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและทำงานเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติวาระละ 2 ปี

อาสาสมัครคุมประพฤติมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ เช่น ในการสืบเสาะข้อเท็จจริงของจำเลยและผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษ สอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างคุมความประพฤติและผู้ต้องโทษภายหลังปล่อย ผู้ทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ ผู้เข้ารับฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ตลอดจนติดตามและเป็นตัวกลางในการทำความเข้าใจระหว่างศาลกับประชาชนในชุมชนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในภารกิจของกรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรม และบทบาท

หน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติเพื่อเป็นการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนของตนเองให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งที่ผ่านมาพบว่างานของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

แต่สืบเนื่องจากสภาวะของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมแบบบริโภคนิยมอย่างรวดเร็วทำให้วิถีการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป จากสังคมที่ผลิตเพื่อกินใช้และพึงพาอาศัยกันกลายเป็นสังคมแห่งการแข่งขันแก่งแย่งแสวงหาผลประโยชน์ส่งผลให้คนในสังคมต่างให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิตของตนเองเป็นหลัก จึงทำให้เกิดความเสื่อมถอยในเรื่องของการทำหน้าที่เป็นอาสาสมัคร จากผลการรายงานการปฏิบัติงานจากสำนักงานคุมประพฤติ และจากสำนักผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติที่เข้ามาช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติเปลี่ยนแปลงไป จากจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติทั่วประเทศ 15,731 คน มีเพียง 10,306 คน เท่านั้นที่เข้ามาช่วยเหลืองานของกรมคุมประพฤติ (ข้อมูลกองกิจการชุมชนและบริการสังคม พ.ศ.2558)

จากสภาพปัญหาที่มีจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติจำนวนน้อยอยู่แล้ว และยังเข้ามาช่วยงานคุมประพฤติไม่เต็มตามจำนวนดังกล่าวส่งผลให้งานคุมประพฤติไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีผู้กระทำผิดที่จำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ ในชุมชนที่ไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือสงเคราะห์ ได้อย่างทั่วถึงอย่างถูกต้องและ เต็มที่นั้น ทำให้กลุ่มเหล่านี้ กลับไปดำรงชีวิตแบบเดิมๆจนกระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งเป็นสาเหตุและปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำในปัจจุบัน

ในการแก้ปัญหาอาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามาช่วยเหลืองานคุมประพฤติไม่เต็มตามจำนวนนั้นสามารถกระทำได้ในหลายแนวทาง เช่น การคัดกรองผู้ที่มีจิตอาสาสมัครอย่างแท้จริง การคัดเลือกผู้ที่ไม่มีปัญหาด้านเวลาในการปฏิบัติงาน การให้การอบรมให้อาสาสมัครมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความสำคัญของงานอาสาสมัครคุมประพฤติ การจัดระบบบริหารงานอาสาสมัครคุมประพฤติที่ชัดเจนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อาสาสมัครคุมประพฤติได้รู้จักและเข้าใจการมอบสิทธิประโยชน์หรือรางวัลเพื่อตอบแทนอาสาสมัครคุมประพฤติที่ช่วยเหลืองานคุมประพฤติอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ การประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครคุมประพฤติให้ประชาชนทั่วไป ได้รู้จักและได้เข้าใจอย่างชัดเจน จนถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาอาสาสาสมัครคุมประพฤติ สังกัดกองกิจการชุมชนและบริการสังคม กรมคุมประพฤติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงในด้านอาสาสมัครคุมประพฤติ จึงมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะยังผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวมและประเทศชาติสืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมจิตอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครพฤติกรรมจิตอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมของการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตการศึกษาวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlation Research)

4.2 ประชากร อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12,120 คน

4.3 กลุ่มตัวอย่าง อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane,1967) อ้างจาก http://hpe4.anamai.moph.go.th/Surveillance/data/yamane.pdf โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ .05 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Systemic random sampling จากสำนักงานคุมประพฤติ จำนวน 10 สำนักงานแล้วเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนที่มีอยู่จริงของแต่ละสำนักงาน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากอาสาสมัครคุมประพฤติที่เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานและการที่พนักงานคุมประพฤติออกไปเยี่ยมเยียนในพื้นที่

4.4 ตัวแปรต้น

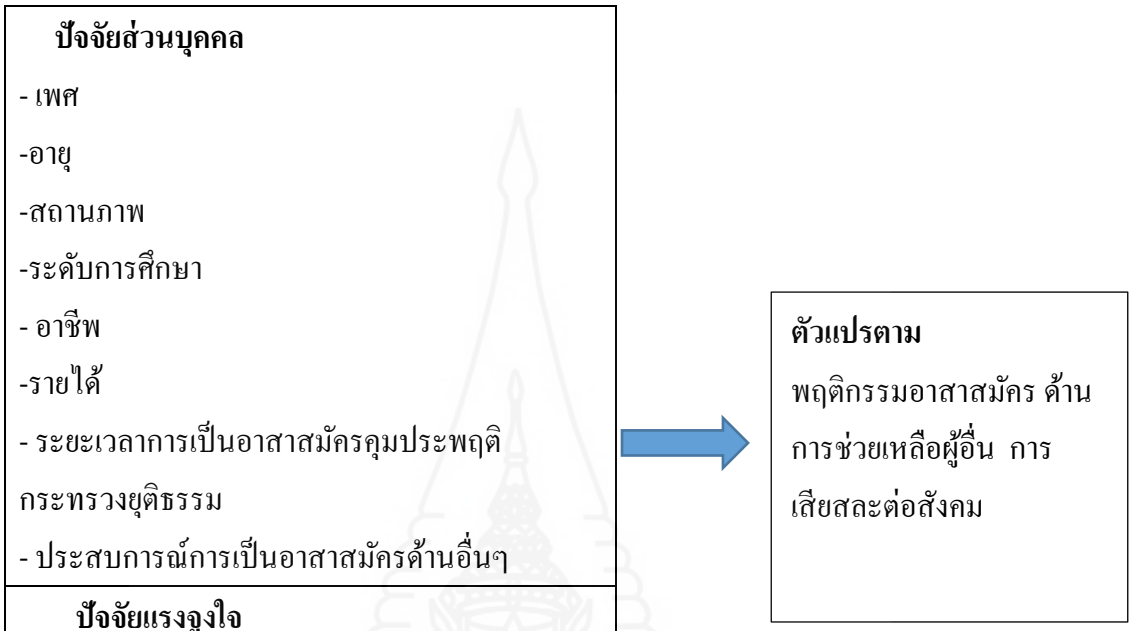
4.4.1 ตัวแปรส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครและประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร

4.4.2 ปัจจัยทำนายพฤติกรรมอาสาสมัคร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเครือข่าย สังคม และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร

4.5 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมอาสาสมัครของ อาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. นิยามศัพท์

6.1 อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (Volunteer Probation Officer) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือกและได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2547 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติและผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งผู้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤตินั้นมาจากประชาชนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความรู้ความสามารถที่เสียสละและอุทิศตนเองสมัครใจเข้าร่วมและช่วยเหลือในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติหรือกิจกรรมอื่นๆ ของกรมคุมประพฤติซึ่งเป็นการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมและหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

6.2 พฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ (Behavior Volunteer) หมายถึง อาการที่แสดงออกตามบทบาทของการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่สามารถตัดสินใจได้ว่าดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควรและเป็นอิทธิพลส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำเพื่อเข้ามาช่วยเหลือเยียวยาในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยสมัครใจ ยึดมั่นในอุดมการณ์และมีสภาวะจิตที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อการดูแล ป้องกัน แก้ปัญหาในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด โดยมีผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้านดังนี้

6.2.1 ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมื่อพบสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้รับความสุขหรือความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือคนที่อ่อนแอกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่การอำนวยความสะดวก แบ่งปันสิ่งของและให้คำแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

6.2.2 ด้านการเสียสละต่อสังคม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเวลา กำลังทรัพย์ รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาตนเองในการช่วยเหลือสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่ สละกำลังกายกำลังทรัพย์และเวลาช่วยเหลือเพื่อสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ สละประโยชน์ที่ตนพึงได้รับเพื่อแลกกับประโยชน์ของคนหมู่ใหญ่หรือใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมสนใจในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาการตั้งทำงานของส่วนรวมจนสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

6.3 ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร (Experience) หมายถึง ความจัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมาของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้มีส่วนในการเป็นอาสาสมัคร ที่ได้กระทำโดยตรง สัมผัสด้วยตัวเอง ได้พบเอง กระทำด้วยตนเอง ได้ยิน ได้ฟังด้วยตนเอง หรือสิ่งที่ได้ทางอ้อม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดเป็นความรู้หรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่งจากอดีตถึงปัจจุบัน

6.4 แรงจูงใจ (motive) หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำสิ่งใดๆ ตามความพึงพอใจเกิดมุ่งหมายและ

ต้องการได้รับการตอบสนองไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีเป้าหมาย เช่นการกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจในการสมัครเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

6.4.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของอาสาสมัครคุมประพฤติที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการสิ่งต่างๆ ฯลฯว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดหรือผู้ที่ด้อยกว่า ทำกิจกรรมหรือทำงาน อันก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้เสียสละ และสามารถช่วยเหลือผู้กระทำผิด/ประชาชนในชุมชน/สังคมโดยไม่มีค่าจ้าง และเป็นความสุขหรืออุดมการณ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากมากแต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร

6.4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆที่อยู่รอบข้างตัวอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรืออาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคลเช่น อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่องสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเองหรือสิ่งล่อใจอื่นๆ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

6.5 เครือข่ายทางสังคม (Social network) หมายถึง เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จนเกิดการปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนสิ่งของหรือข้อมูลข่าวสารขึ้นซึ่งกลุ่มของสมาชิกเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันด้วยความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันในรูปแบบต่างๆ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในที่นี้หมายถึงการมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกับสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ ทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ในส่วนภาครัฐและเอกชนตลอดอาสาสมัครอื่นๆและเครือข่ายนอกองค์กรเครือข่ายทางสังคม

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจะช่วยให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานคุมประพฤติหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปส่งเสริมพัฒนาและปลูกฝังให้อาสาสมัครมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตลอดนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในด้านการวางแผนกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติแล้วยังจะได้ประโยชน์อื่นๆ อีก ดังนี้

7.1 ได้ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติและแบบสอบถามพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม อันจะนำไปส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมอาสมัครมากขึ้นในสังคมไทย

7.2 สามารถใช้ผลการวิจัยแบ่งกลุ่มอาสาสมัครคุมประพฤติตามความสามารถและพฤติกรรมอาสาสมัคร เพื่อประโยชน์และความสะดวกในด้านวางแผนการดำเนินงานด้านการคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ โดยการทำแบบสอบถามการศึกษาและค้นคว้าจากหนังสือ สื่อการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวงานอาสาสมัครคุมประพฤติ
   1.1 แนวคิดและความเป็นมาอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม
   1.2 มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม
   1.3 อาสาสมัครคุมประพฤติกับกระบวนการทำงานของภาคประชาชน
   1.4 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาสมัคร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร
   2.1 แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ
   2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม
   3.1 ความหมายเครือข่ายทางสังคม
   3.2 ลักษณะการเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคม
   3.3 บทบาทของเครือข่ายทางสังคม
   3.4 การสร้างเครือข่ายทางสังคม
   3.5 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม
   3.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม
4. ความหมายประสบการณ์ในการทำงาน
   4.1 ความหมายประสบการณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

1.1 แนวคิดและความเป็นมางานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม.2554 :1-10) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลของกระบวนการทางสังคมที่ว่า สังคมควรมีระบบและกลไกในการป้องกันตนเอง จากปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิดซ้ำ นอกเหนือไปจากระบบงานยุติธรรมทางอาญาที่มีอยู่ในทุกสังคมซึ่งพบว่าวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่ได้ผลในปัจจุบันก็คือ การให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้มีการป้องกันตนเองจากอาชญากรรมและการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมให้แนวคิดดังกล่าว มีความเป็นรูปธรรมโดยการให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของ ผู้กระทำผิด ในท้องถิ่นของตน เพื่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ โดยบุคคลในชุมชนต้องดูแลกันเอง เมื่อประชาชนผ่านการอบรมเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติแล้ว จะมีบทบาทในการเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ สร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งให้คำแนะนำชี้แจงปัญหาต่างๆ ให้แก่ประชาชนหรือผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนหรือผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด หรือปัญหาอื่นในเบื้องต้น รวมทั้งคอยสอดส่องดูแลบุคคลที่ศาลกำหนดเงื่อนไขให้คุมความประพฤติให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ ตลอดจน และรายงานผลการติดตามความประพฤติของผู้ถูกคุมความประพฤติเป็นระยะ จึงนับได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการเชื่อมโยงผู้กระทำผิดเพื่อให้กลับคืนสู่ชุมชนภายหลังที่ได้รับโทษ หรือรอการลงโทษอีกครั้งอันจะช่วยลดช่องว่าง และความรู้สึกแปลกแยกลงได้อย่างมาก

1.2 มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติด้านอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ โดยที่การใช้อำนาจของทุกองค์กรของรัฐต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนสำหรับระบบงานของกระบวนการยุติธรรมต้องจัดการให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน และเพื่อให้การ

บริหารและการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิด ผู้เสียหายและการประสานเครือข่ายชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป รวมทั้งมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการไม่ควบคุมตัว กระทรวงยุติธรรม จึงได้ประกาศใช้มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติเพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติขึ้น เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2547 และกรมคุมประพฤติได้จัดทำเอกสารมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ โดยกล่าวถึงอาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติดังนี้

1.2.1 เป้าหมายของงานอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วม ในการดูแลแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในท้องถิ่นตลอดจนเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นโดยอาสาสมัครคุมประพฤติมีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

1.2.2 การสรรหาคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติต้องพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะแก้ไขปัญหาสังคมและมีความพร้อมที่จะอุทิศตนและเวลาที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมโดยไม่หวังค่าตอบแทนพร้อมที่จะช่วยเหลืองานต่างๆอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

1.2.3 อาสาสมัครคุมประพฤติต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่างๆได้รับการนิเทศงานการให้ข้อสังเกตและคำแนะนำในการปฏิบัติงานรวมทั้งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2.4 อาสาสมัครคุมประพฤติควรได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในรูปขององค์กรรวมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับเข้าสู่ชุมชนเชื่อมประสานครอบครัวของผู้กระทำผิดและนำทรัพยากรชุมชนมาใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด

1.2.5 อาสาสมัครคุมประพฤติควรได้รับการคุ้มครองและเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานรวมทั้งประชาสัมพันธ์ ให้สังคมทราบถึงการอุทิศตนของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้กระทำเพื่อความสงบสุขของสังคม

1.3 อาสาสมัครคุมประพฤติกับกระบวนการทำงานชุมชนกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

กรมคุมประพฤติได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นภาคประชาชนที่เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลืองานของกรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรมไว้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การสรรหาประชาชนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสาธารณะเข้ามารับการอบรม

2) การพัฒนาด้วยการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในบทบาทภารกิจที่ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

3) การรักษาไว้ ด้วยการให้ค่าตอบแทน ยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมทั้งการส่งเสริมให้รวมตัวเป็นองค์กรเครือข่าย

4) การมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติ

ซึ่งรายละเอียดได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

1.3.1 คุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติ

คู่มือประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (2555). ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 หมวดที่ 1 ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติ ไว้ดังนี้

1) มีอายุตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

2) มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน

3) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟูสงเคราะห์และพัฒนาสังคม หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน

4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีความเสียสละอย่างสูงพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานคุมประพฤติด้วยความเต็มใจ

5) ประกอบอาชีพโดยสุจริตเป็นกิจจะลักษณะและมีฐานะมั่นคง

6) มีบุคลิกภาพและความประพฤติดี ได้รับความไว้วางใจ และยกย่องจากประชาชนหรือชุมชน

7) ไม่เป็นภิกษุ นักพรต หรือนักบวช

8) ไม่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ

9) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

10) ไม่เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ

11) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

12) ไม่เป็นโรคติดต่อที่ร้ายแรง

13) ไม่เคยไม่รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดมาก่อน เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

14) ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานของกรมคุมประพฤติ และกระทรวงยุติธรรม ซึ่งจัดโดยกระทรวงยุติธรรมหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรม

ซึ่งคุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นเกณฑ์คุณสมบัติในมาตรฐานขั้นต้นของอาสาสมัครคุมประพฤติ ได้ดังนี้

1) มีอายุตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เนื่องจากอาสาสมัครต้องมีอายุหรือนัยหนึ่งวัยวุฒิสูงพอสมควร เนื่องจากวัยวุฒิจะเป็นส่วนสนับสนุนให้อาสาสมัครสามารถแสดงบทบาทของตนตามสถานภาพทางสังคมและตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

2) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้ประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟูสงเคราะห์และพัฒนาสังคม หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน เนื่องจากภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติมีหลายด้าน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มากพอสมควร

3) สมัครใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัคร ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดผู้มีหน้าที่ดังกล่าวต้องมีความอดทน อดกลั้นสูง อาสาสมัครจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ หากปราศจากความเต็มใจ ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเช่นนั้น

4) เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญในชุมชน การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนไม่อาจบรรลุผลได้ถ้าปราศจากการสนับสนุนของชุมชน หรือถ้าชุมชนไม่เห็นความสำคัญ ด้วยเหตุนี้อาสาสมัครผู้ที่มาจากบุคคลที่ชุมชนให้ความเคารพ ยกย่อง นับถือ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางอยู่แล้ว จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ได้

5) มีสถานภาพทางเศรษฐกิจมั่นคง การแสดงบทบาทในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ จะต้องใช้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ และนั่นย่อมหมายถึงว่าอาสาสมัครจะต้องมีเวลาว่างเพียงพอ ทั้งมีสถานภาพทางเศรษฐกิจมั่นคงในระดับที่ช่วยตนเองได้แล้ว จึงเผื่อแผ่เจือจุนช่วยเหลือผู้อื่นได้

6) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีพอสำหรับการทำงานอาสาสมัคร อาสาสมัครควรจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพที่ดี แข็งแรงในระดับที่สามารถทำงานช่วยเหลือสังคมได้

อย่างน้อยที่สุดต้องสามารถเดินทางไปสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติที่บ้านได้ และที่ต้องประกอบกันคือการแสดงบทบาทของผู้ช่วยเหลือผู้อื่นจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีบุคลิกภาพ ทัศนคติที่ดี ซื่อสัตย์ ยอมรับกฎกติกาของสังคม เป็นที่ไว้วางใจของผู้ถูกคุมความประพฤติได้และสร้างสัมพันธภาพกับผู้คนได้เป็นอย่างดี

1.3.2 การคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่ออบรมและแต่งตั้งอาสาสมัครคุมประพฤติ

เมื่อพนักงานคุมประพฤติได้ออกไปสืบเสาะประวัติได้บุคคลที่เหมาะสมได้แล้วก็จะดำเนินการต่อไป คือ

1) เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้คณะทำงานในโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พิจารณาความเหมาะสมเห็นชอบด้วยก็จะเสนอรายชื่อ พร้อมทั้งรายละเอียดประวัติของบุคคลนั้น ไปยังคณะกรรมการโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2) คณะกรรมการโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมเห็นชอบจะมีหนังสือเชิญบุคคลนั้นมาเข้ารับการอบรมเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ (อ.ส.ค.) ตามที่ระเบียบกระทรวงยุติธรรมกำหนดไว้ กรมคุมประพฤติได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรมดำเนินการจัดอบรม ตามหลักสูตร หัวข้อวิชานโยบายของกระทรวงยุติธรรม หมวดความรู้พื้นฐานทางอาชญาวิทยา จิตวิทยาและสังคมสงเคราะห์ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการฝึกปฏิบัติในการเขียนรายงาน ผู้ที่ผ่านการอบรมตลอดหลักสูตร และได้กล่าวคำปฏิญาณตนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมที่ได้ทำหน้าที่ประธานในพิธีจะได้รับวุฒิบัตรและเข็มอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร จะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ (อ.ส.ค.) โดยมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ.2547 หมวด 2 ข้อ 10 จากนั้นกระทรวงยุติธรรมจะจัดทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครคุมประพฤติซึ่งลงนามโดยอธิบดีกรมคุมประพฤติซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

1.3.3 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ

1) ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะข้อเท็จจริงของผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษ

2) ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ ผู้ทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ ผู้ที่ต้องโทษได้รับการสงเคราะห์ภายหลังปล่อย

3) ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และติดตามผลผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545

4) ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ

5) ช่วยเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรม และช่วยเหลืองานอื่นๆตามที่กรมคุมประพฤติหรือกระทรวงยุติธรรมมอบหมาย

1.3.4 การมอบหมายงานคดี

หลักเกณฑ์ในการส่งคดีให้แก่ อ.ส.ค.มีดังนี้

1) การมอบหมายงานคดีจะพิจารณาถึงความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และความประสงค์ที่ อาสาสมัครคุมประพฤติแจ้งไว้ในการแยกประเภทอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้อย่างเหมาะสม

2) ควรมีระยะเวลาในการดำเนินการพอสมควร (ตั้งแต่ 8 เดือนขึ้นไป) ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจาก อาสาสมัครคุมประพฤตินำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

3) ส่งคดีที่มีถิ่นที่อยู่ใกล้กับ อาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อความสะดวกและประหยัดในการออกไปสอดส่องดูแลของ อาสาสมัครคุมประพฤติแต่หาก อาสาสมัครคุมประพฤติรายใดแจ้งความประสงค์ว่าสามารถรับคดีนอกเขตพื้นที่ในจังหวัดเดียวกันได้ พนักงานคุมประพฤติสามารถพิจารณาจัดส่งคดีให้ตามความเหมาะสม

4) ปริมาณคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบในความรับผิดชอบในขณะเดียวกันมากเกินไป(ไม่ควรเกิน 5 คดี) แต่หาก อาสาสมัครคุมประพฤติรายใดประสงค์สามารถพิจารณาส่งคดีให้ อาสาสมัครคุมประพฤติรายนั้นได้ตามความเหมาะสมโดย พิจารณาเหตุผลจำเป็นเฉพาะกรณีและเหตุผลอื่นๆ ประกอบตามความเหมาะสม เช่น เพศ อายุ ของ อาสาสมัครคุมประพฤติกับผู้ถูกคุมความประพฤติ/ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ

5) ตรวจสอบงบประมาณในการปฏิบัติงานตามโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติว่ามีหรือไม่ หากไม่มีให้ขอความร่วมมือ อาสาสมัครคุมประพฤติโดยไม่รับค่าพาหนะ ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติรายใดยินดีที่จะให้ความร่วมมือโดยไม่รับค่าพาหนะให้พนักงาน คุมประพฤติพิจารณาคัดเลือกคดีที่เหมาะสมเพื่อมอบหมายให้ อาสาสมัครคุมประพฤติรับผิดชอบ

6) การกำหนดให้ อ.ส.ค.ดูแลสอดส่องผู้ จำนวนกี่ครั้งนั้น ขอให้พนักงานคุมประพฤตินำผลการจำแนกประเภทผู้กระทำผิดว่าผู้ถูกคุมความประพฤติรายใดต้องควบคุมแบบเข้มงวด(ทุก 1-2 เดือนต่อครั้ง) ปานกลาง(ทุก 3-6 เดือนต่อครั้ง) ไม่เข้มงวด มาดูแลสอดส่อง 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาที่คุมประพฤติ

1.3.5 การติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

อาสาสมัครคุมประพฤติต้องรายงานผลการช่วยปฏิบัติงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หากว่าพฤติการณ์ของผู้ถูกคุมความประพฤติได้เปลี่ยนแปลงไป เช่น ถูกจับกุมในคดีใหม่ ถึงแก่กรรม เป็นต้น อาสาสมัครคุมประพฤติต้องรายงานอย่างรวดเร็ว หากไม่รายงานผลการช่วยปฏิบัติงาน และขาดการติดต่อเป็นเวลา 2 ครั้งติดต่อกัน พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนต้องทำการติดต่ออาสาสมัครคุมประพฤติโดยเร็ว เพื่อสอบถามให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องหรือเหตุจำเป็นของความล่าช้าดังกล่าว และถ้าข้อขัดข้องดังกล่าวอยู่ในวิสัยที่แก้ไขได้ก็ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามควรแก่กรณี และพนักงานคุมประพฤติต้องจดบันทึกผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในทุกด้านไว้ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

1.3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติทุกวาระ 2 ปี เป็นผลสืบเนื่องจากการที่ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 หมวด 5 ข้อ 21 และข้อ 23 ระบุว่า “อาสาสมัครคุมประพฤติ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอีกได้” โดยมี 4 เกณฑ์ ดังนี้

1) เกณฑ์ข้อกฎหมาย (ระเบียบกระทรวงฯ หมวด 5 ข้อ 24 (2) (3) (4) และ (6)) ได้แก่

(1) การตาย

(2) ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ คนไร้ความสามารถหรือเป็นบุคคลล้มละลาย

(3) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(4) เป็นบุคคลวิกลจริต

2) เกณฑ์ระเบียบวินัยและจริยธรรมข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อตามระเบียบกระทรวงฯ หมวด 3 ดังเช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต้องรักษาความลับของทางราชการโดยเคร่งครัด ต้องไม่รายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงที่ควรรายงาน อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับงานคุมประพฤติต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย พึงรักษาความสามัคคีในระหว่างผู้ร่วมงานและเป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป พึงเป็นผู้มีคุณธรรมและเมตตาธรรม

3) เกณฑ์การครบกำหนดวาระ ระเบียบกระทรวงฯ หมวด 5 ข้อ 24 (1) คือ ครบกำหนดวาระ 2 ปี

4) เกณฑ์การได้รับอนุญาตให้ลาออก (ระเบียบกระทรวงฯ หมวด 5 ข้อ 24 (5)หลักเกณฑ์ข้อนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่เปิดไว้สำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีภาระจำเป็นส่วนตัวเป็นเหตุให้ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปได้ หรือมีเหตุผลข้อจำกัดทางด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งอาจเกิดความไม่สะดวกหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

1.3.7 ระยะเวลาและการสิ้นสุดสถานภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ

อาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งสถานภาพแห่งการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอาจสิ้นสุดได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งต่อไปนี้

1) ครบกำหนดวาระ

2) ตาย

3) ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือเป็นบุคคลล้มละลาย

4) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

6) เป็นบุคคลวิกลจริต

7) กระทำผิดระเบียบวินัยและจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อตามที่กำหนดไว้ในหมวด 3 หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมที่จะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติต่อไป

กรณีตามข้อ 5 ข้อ 6 หรือข้อ 7 สถานภาพแห่งการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติจะสิ้นสุดลงต่อเมื่อมีคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

1.3.8 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

1) ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ.2547 หมวดที่ 4 ข้อ 21 กำหนดว่า "อาสาสมัครคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานดีเด่นของกระทรวงยุติธรรมที่มีผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์"

2) อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมดีเด่นระดับภาค และระดับกรม ซึ่งผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับโล่และประกาศเกียรติคุณจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

3) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล โดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2543 ให้อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ประเภท ข (ระเบียบฯ นี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 ธันวาคม 2543 เป็นต้นไป)

4) ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินเป็นค่าบริการให้แก่หน่วยบริการในการรับบริการสาธารณสุขแต่ละครั้ง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง **บุคคลที่ไม่ต้องจ่ายค่าบริการ**(ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2546 เป็นต้นไป)

5) เป็นผู้ประสบภัยตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการการปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2544 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการขอรับเงินการพิจารณาและการขยายระยะเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากการช่วยเหลือราชการปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2544

1.3.9 บทบาทภารกิจในการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้กรมคุมประพฤติ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานคุมประพฤติ การคุมประพฤติเด็กและเยาวชน และผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ในชั้นศาล การคุมประพฤติผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกในชั้นราชทัณฑ์ และการสงเคราะห์ภายหลังพ้นการคุมประพฤติ หรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ (AFTERCARE) ตลอดจนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545จึงทำให้บทบาทภารกิจในการดำเนินงานของอาสาสมัคร

คุมประพฤติ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมคุมประพฤติด้วย ซึ่งบทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่

1) บทบาทภารกิจในงานแสวงหาข้อเท็จจริง

(1) ให้ข้อมูลข้อเท็จจริงในขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจ จำเลยที่ศาลมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติสืบเสาะข้อเท็จจริงก่อนพิพากษาและสืบเสาะข้อเท็จจริงนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยคุมประพฤติและแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลให้กลับตนเป็นพลเมืองดีด้วยการให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการพักการลงโทษหรือคณะกรรมการลดวันต้องโทษจำคุกกำหนด

(2) ให้ข้อมูลข้อเท็จจริงในขั้นตอนการตรวจพิสูจน์ผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดตามคำสั่งของศาลและคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและขั้นตอนสืบเสาะข้อเท็จจริงนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยคุมประพฤติ

(3) สอบผู้อุปการะและดูสภาพบ้านและสภาพแวดล้อมของนักโทษที่คณะกรรมการวินิจฉัยพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุกตามที่สำนักงานคุมประพฤติมอบหมาย

2) บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนการควบคุมและสอดส่อง การฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติดและผู้ที่ได้รับการพักการ ลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกของกรมราชทัณฑ์

ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนและผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่และผู้ที่ได้รับการพักการ ลงโทษหรือลดวันต้องโทษ อาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้มาช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลให้กลับตนเป็นพลเมืองดีด้วยการให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดได้แก่

(1) สอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ ณ สถานที่อยู่อาศัยสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสมเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอแล้วรายงานผลโดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนและเมื่อสิ้นสุดการคุมความประพฤติในแต่ละคดีให้ประเมินผลการคุมความประพฤติแล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติผิดเงื่อนไขที่ศาลกำหนด หรือมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคมให้อาสาสมัครคุมประพฤติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

(2) ช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติตามความเหมาะสมและสมควรในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ และเอกชนหรือขอความสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติโดยรายงานผ่านทางสำนักงานคุมประพฤติ

นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์โดยเรือนจำหรือทัณฑสถานต่างๆได้จัดโครงการเตรียมผู้ต้องขังที่จะกลับออกสู่ชุมชนโดยมีกิจกรรมต่างๆที่อาสาสมัครคุมประพฤติเข้าร่วมได้แก่

(1) บรรยายพิเศษให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถาน

(2) จัดกลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมความประพฤติ

(3) เข้าเยี่ยมพิเศษผู้ต้องขังที่จะได้รับการปล่อยตัวคุมประพฤติ

(4) ทำกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์กับเรือนจำร่วมกับผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมความประพฤติ

1.3.10 บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังการพ้นคุมความประพฤติผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ (AFTERCARE)

เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการติดตามดูแล ช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้พ้นการคุมความประพฤติ ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ด้วยการให้คำปรึกษาดูแลหรือให้คำแนะนำหรือติดตามผลในการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความเหมาะสมและสมควรได้แก่

1) เยี่ยมเยียนผู้ที่พ้นจากการคุมประพฤติผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการพิจารณาช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ตามความเหมาะสมและสมควรในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนหรือขอความสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติโดยรายงานผ่านทางสำนักงานคุมประพฤติ

2) เยี่ยมเยียนให้คำแนะนำปรึกษาและติดตามผลการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ผู้ที่พ้นการคุมประพฤติหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์

3) ติดตามผลผู้พ้นการคุมความประพฤติ/ผู้ผ่านการฟื้นฟูฯ (โดยต้องได้รับความยินยอม จากผู้กระทำผิด)

1.3.11 บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนอื่นๆ

1) การเข้ามาช่วยเหลืองานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติเช่นด้านกิจกรรมชุมชน

2) การปฏิบัติงานที่ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

3) การเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานคุมประพฤติ

4) การจัดกิจกรรมของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

5) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานของกระทรวงยุติธรรมต่อชุมชน

ตลอดจนช่วยเหลืองานอื่นๆ ตามที่กรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรมมอบหมาย

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

1.4.1 ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรม

สุภาพร ทศพะรินทร์ (2556) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับพฤติกรรม โดยอ้างถึง ราชบัณฑิตสถาน (2525: 573) (อ้างใน วิธี แจ่มกระทึก 2541:14) พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกมาทางกล้ามเนื้อความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอกอาจทำไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวหรืออาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ผู้อื่นอาจสังเกตการณ์กระทำนั้นได้ และสามารถใช้เครื่องมือทดสอบได้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2529-:9-11) อ้างใน เฉลิมพล ตันสกุล 2541:2) พฤติกรรม หมายถึง ปฏิกิริยาและกิจกรรมทุกชนิดที่มนุษย์แสดงออกทางรูปธรรม นามธรรม ตลอดเวลา สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัส วาจาและการกระทำสามารถแบ่งพฤติกรรมได้เป็น 2 ประเภท คือพฤติกรรมภายนอก (Over Behavior) ซึ่งเป็นการกระทำที่สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสหรืออาจใช้เครื่องมือช่วยและพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตได้

จิราภรณ์ สุทธิรักษ์ (2545: 14) อ้างใน นันทรัตน์ ปริวัติธรรม 2553:25) พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่มนุษย์กระทำหรือแสดงออกทั้งที่สังเกตได้และไม่ได้ไม่ว่าจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตามแต่การกระทำหรือการแสดงออกนั้น สามารถวัดได้โดยการใช้เครื่องมือช่วยเหลือการสังเกต

บุญเกื้อ วัชรเสถียร (2543) พฤติกรรมหมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของสัตว์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้นซึ่งอาจจะเกิดขึ้นทันทีหรือเกิดขึ้นจากสิ่งที่ถูกกระตุ้นมาแล้วระยะหนึ่ง

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอธิบายได้ว่าพฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์หรือที่มนุษย์ได้แสดงหรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้า พฤติกรรมต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว อาจจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้เรียกว่า เป็นปฏิกิริยาสะท้อนและพฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้และควบคุมไม่ได้ เพราะมนุษย์มีพฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐาน รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 อย่าง คือ พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมปกปิด

หรือพฤติกรรมซึ่งเป็นอาการที่มนุษย์หรือสัตว์ได้แสดงออกเพื่อสนองความต้องการและสนองต่อสิ่งเร้า และสามารถมองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้และอาจใช้เครื่องมือทดสอบได้

1.4.2 แนวคิดของอาสาสมัคร

ฉัตรวรัญ องคสิงห์ (2550). กล่าวว่าเส้นแบ่งของผู้ที่เป็นอาสาสมัคร และผู้ที่ทำงานให้บริการทางสังคม อาจจะมีเส้นแบ่งที่เบาบางมากหากจะใช้เพียงเงื่อนไขของการทำงานโดยปราศจากค่าตอบแทนหรือพอมีค่าตอบแทนบ้างแต่ให้เป็นไปอย่างพอเพียงหรือผลที่ได้รับไม่อาจทดแทนกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายไป การคิดในเชิงเศรษฐกิจหรือการแลกเปลี่ยนเชิงตัวเงินนี้อาจจะไม่เพียงพอสำหรับผู้ที่มีแนวคิดของการทำงานอย่างอุทิศตัวเพื่อสังคม วิธีคิดของคนที่ทำงานอาสาสมัครจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

1. การยึดมั่นในอุดมการณ์

อุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครคือมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคม ความปรารถนาที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งสังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัครคือ อาศัยกระบวนการ การจัดการทรัพยากรที่ให้มองเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย คือการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทรงเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยม แนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงกันข้าม คือ อุดมการณ์ทางสังคม มุ่งให้เราสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ ในขณะเดียวกันบริโภคนิยม ทุนนิยม เป็นระบบที่เอารัดเอาเปรียบ เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้หาความสุขตามลำพังโดยไม่คิดถึงคนอื่น แต่อย่างไรก็ตามปัญหาของการบริโภคนิยมคือความเหงา ซึ่งเป็นกลไกที่จะให้เกิดเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด แต่ต้องยืนอยู่บนความเข้าใจในโลก ความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุผล และกระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือการเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่นับถือ และอุดมการณ์อาสาสมัครที่ดีจำเป็นต้องอาศัยการบ่มเพาะและเป็นพันธกิจที่จะต้องกระทำ

2. การยึดมั่นในหลักศาสนา

อาสาสมัครที่ยึดมั่นในหลักศาสนา ยึดมั่นในจารีตประเพณีโดยยึดมั่นมุ่งทำความดีและอุทิศตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งต้องทำดีกับตนเองก่อน คือการประพฤติดี รักษาระเบียบวินัย รักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติกิจการงานด้วยความเข้มแข็งติดจนเป็นนิสัยและเมื่อทำประโยชน์ต่อตนเองแล้วก็สามารถทำประโยชน์ต่อผู้อื่นเช่นการให้การช่วยเหลือ

สงเคราะห์ แก่ผู้ที่ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ที่เดือดร้อนพร้อมกับการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือประโยชน์สังคม ซึ่งเป็นการทำงานที่ละตัวตน ปล่อยวางทางวัตถุ เพื่อให้สามารถเข้าถึงความสุขที่ลึกซึ้งกว่า จะอุทิศแรงกายและทรัพย์สิน เพื่อเป็นการบริจาคทาน คือมีน้ำใจเสียสละสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

3. ค่านิยมบางประการ

การอุทิศตนเป็นอาสาสมัครอาจจะก่อให้เกิดมาจากค่านิยมบางประการที่มีอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของคนๆนั้น เป็นค่านิยมที่ได้รับการพัฒนามาจากการหล่อหลอมของครอบครัว จากสถาบันการศึกษา จากหลักธรรมคำสอนศาสนา จากการเฝ้าสังเกตและตั้งคำถามกับความเป็นไปในสังคมหรือการอ่านชีวประวัติของนักพัฒนา หรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างในใจ ค่านิยมดังกล่าวได้แก่

1) การเสียสละ ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครกล่าวว่า การจะเข้าถึงความเสียสละได้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการของการบังคับจิตใจให้ลดละ สละ วิถีความสุขส่วนตัว การบริจาค ทรัพย์สิน เงินทองเวลา และบางคนรวมถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกของครอบครัวเพื่ออุทิศตนมาเพื่อทำงานอาสาสมัคร

2) ความมั่นคงทางด้านจิตใจ การอุทิศตนโดยยึดมั่นอุดมการณ์นั้นจำเป็นต้องมีความหนักแน่น อดทน และความมั่นคงทางด้านจิตใจที่สูง ถึงจะสามารถเอาชนอุปสรรคต่างๆได้โดยเฉพาะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากการรับเป็นตัวเงินเป็นกาบำรุงความเชื่อและความยึดมั่นในอุดมการณ์

3) ความสามารถในการรักษาสมดุล ผู้ที่ทำงานอาสาสมัครจำเป็นต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างความต้องการเชิงเศรษฐกิจที่สนองรับต่อความต้องการทางกายและความต้องการที่จะบรรลุอุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการภายใน

1.4.3 ความหมายของอาสาสมัคร

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทในโอกาสวันข้าราชพลเรือน พ.ศ.2533 มีข้อความดังนี้“ในการปฏิบัติราชการนั้นขอให้ท่านทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ อย่าถือบำเหน็จหรือผลประโยชน์ให้มากขอให้ถือว่าการทำหน้าที่ให้สมบูรณ์เป็นรางวัลและประโยชน์อย่างประเสริฐจำทำให้บ้านเมืองของไทเราอยู่เย็นเป็นสุขและมั่นคง”

ผู้เป็นข้าราชการหรือผู้ที่ทำงาน โดยมีเงินเดือนและค่าจ้าง หากทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้สมบูรณ์ด้วยความเสียสละ โดยไม่ได้มุ่งหวังบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ ก็เรียกว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เราจึงควรปลูกฝังจิตวิญญาณของอาสาสมัครให้เกิดปลูกฝังอยู่ในจิตใจของทุกคนทั้งนักการเมือง ข้าราชการ ประชาชนและเยาวชน

อาสาสมัคร อาจหมายถึง บุคคลที่สมัครใจมุ่งทำงานที่ไม่ใช่ภาระหน้าที่เพื่อการบริการและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวมโดยไม่ต้องการค่าตอบแทนเป็นเงินทอง ไม่ต้องมีการจ่ายให้กับการทำงานนั้นๆแต่อย่างใด แต่อาจเป็นรางวัลที่เทียบไม่ได้กับค่าของงานที่ทำปฏิญญาอาสาสมัครไทย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2544 ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครไว้ดังนี้

“อาสาสมัคร หมายถึงบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคม ด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขและพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน” คุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครมี 3 ประการ ดังนี้

1) ทำงานด้วยความสมัครใจ เสียสละ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเพราะเป็นหน้าที่

2) เป็นงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม

3) ทำโดยไม่หวังค่าตอบแทนเป็นเงินผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนสังคมและประเทศชาติ

คำว่า “อาสาสมัคร” นอกจากหมายถึงบุคคล ซึ่งเป็นรูปธรรมยังหมายถึงจิตวิญญาณของอาสาสมัคร (Sprit of voluntarism) เป็นนามธรรม

จิตวิญญาณของอาสาสมัคร คือเป็นการมีจิตใจที่เสียสละ ทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นเงินรางวัลหรือวัตถุ เช่นการทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ ที่ไม่มีบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ส่วนตน

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) นิยามความหมายของอาสาสมัครว่า หมายถึงบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขและพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สภาวะที่นำไปสู่การเป็นอาสาสมัคร การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ไม่หวังสิ่งตอบแทนจากการกระทำของตน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นี้มีองค์ประกอบของความหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความปรารถนาที่จะให้ 2) ความรู้สึกเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น และ 3)ไม่มีแรงจูงใจที่จะรับ สิ่งใดจากสิ่งที่ตนเองกระทำเพื่อผู้อื่นนั้น

ฉัตรขวัญ องคสิงห์ (2550) ได้ให้ ความหมายของอาสาสมัครไว้ว่าคือ ผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยไม่รับค่าตอบแทน ซึ่งจิตสำนึกของผู้ที่อุทิศตนทำงานเช่นนี้ มีอยู่ทั่วไปในทุกท้องถิ่นซึ่งได้อ้างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Susan J. Ellisและ Katerines H.Noyes (อ้างในศุภรัตน์ รัตนมุขย์.2544)ให้ความหมายอาสาสมัครว่าเป็นการเลือกกระทำสิ่งต่างๆที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำและเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ จากความหมายนี้จะเห็นองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ

1. การเลือก (Choose) เป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใดๆ

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม

3. โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Profit) หมายถึงไม่ได้หวังผลรายได้ ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไปแต่เทียบไม่ได้กับค่าของที่ได้กระทำ

4. ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึงสิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็นหรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำตามภาระหน้าที่

วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างถึงใน ภูมิธรรม เวชชัยและสุรัสวดี หุ่นยนต์, 2521) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าอุดมการณ์อาสาสมัครจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มิใช่เพื่อส่วนตัว

2. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ อะไรก็ตามถ้าทำโดยมิใช่ความสมัครใจหรือมีการบังคับให้ ทำ ถือว่าเป็นการทำลาย Spirit ของงาน “อาสาสมัคร”

3. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของสินจ้างรางวัล การทำงานต้องถือหลักว่าไม่เป็นการ จ้าง ค่าตอบแทนที่ได้ควรเพียงพอแก่การยังชีพเท่านั้น

4. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาให้ส่วนรวมไม่ใช่อุทิศกำลังทรัพย์ การบริจาคทรัพย์มิใช่การ อาสาสมัครถือเป็นการให้ทานมิใช่ Spirit ของอาสาสมัคร

โดยสรุปความหมายพฤติกรรมของอาสาสมัครหมายถึง อาการที่แสดงออกที่สามารถตัดสินใจได้ว่าดีหรือไม่ดี ถูก หรือผิด ควรหรือไม่ควรและเป็นอิทธิพลส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำเพื่อเข้ามาช่วยเหลือเยียวยาในการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยสมัครใจ ยึดมั่นในอุดมการณ์และมีสภาวะจิตที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อการดูแล ป้องกันแก้ปัญหาในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด โดยมีผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ เช่นในด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ที่เป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมื่อพบสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้ผู้อื่น ได้รับความสุขหรือความรู้สึกต้องการ

ความช่วยเหลือคนที่อ่อนแอกว่าและการเสียสละต่อสังคม ที่เป็นพฤติกรรมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเวลา กำลังทรัพย์ การเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาตนเองในการช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ทั้งที่ทำมาแล้วและกำลังจะทำในอนาคต ที่ก่อให้จิตใจมีความสุขเมื่อได้ทำความดี ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม การมีสำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวมเอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมโดยกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

1.4.4 ความเป็นมาของอาสาสมัคร

สุนิตย์ เชรษฐา และ คณะ (2548) อ้างในงานวิจัย การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศเพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย ได้กล่าวถึงงานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคมและบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครเอง เป็นการปลูกฝังการมีจิตสาธารณะ โดยการเสียสละเวลาอันมีค่าตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและได้อ้างถึงความเป็นมาในงานอาสาสมัคร ดังนี้

สมเด็จพระศรีนครินทรา บรมราชชนนีหรือสมเด็จย่าของปวงชนชาวไทยก็เป็นผู้หนึ่งที่ได้ประกอบพระราชกรณียกิจนานัปการ โดยทรงยึดมั่นในอุดมคติของสมเด็จพระมหิตุลาธิเบศวร์อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชนกที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นกิจที่ สอง” พระองค์ทรงมีความห่วงใยในความเป็นอยู่และความทุกข์สุขของประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะผู้ยากจนด้อยโอกาสและผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน พระองค์ท่านได้ทรงมีพระราชดำริให้จัดตั้งหน่วยแพทย์อาสาในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (พอ.สว.) ขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๑๒ โดยให้มีหน้าที่ออกตรวจรักษาประชาชนในท้องถิ่นธุรกันดารทั่วพระราชอาณาจักรพระองค์ทรงมีพระราชดำรัสว่า” “อาสาสมัครจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าศรัทธาในงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นนั้นเกิดขึ้นด้วยตนเอง ตนมีความรู้สึกเห็นชอบในงานอาสาสมัคร มีศรัทธาที่จะทำงาน มีเวลาที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร”

อ.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ผู้ก่อตั้งมูลนิธิบูรณะแลพัฒนาชนบทแห่งประเทศไทยและสำนักบัณฑิตอาสาสมัครมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้กล่าวถึงอุดมคติคือหลักการที่เรามีในใจและยึดมั่นอยู่ถือเป็นข้อปฏิบัติและแนวทางของความประพฤติเรา อุดมคติต้องมีลักษณะสำคัญคือต้องตั้งอยู่บนความเป็นธรรมและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่ง ความจริง ความงามและความดี จะเห็นได้จากส่วนหนึ่งของบทความจากครรภ์มารดา สู่เชิงตะกอน “เมื่อออกจากโรงเรียนแล้ว ผมต้องการงานอาชีพที่มีความหมาย ทำให้ได้รับความพอใจ ว่าตนได้ทำงานเป็นประโยชน์แก่สังคมบ้านเมืองที่ผมอาศัยอยู่จะต้องมีซื่อมีแป ไม่มีการข่มขู่ กดขี่หรือประทุษร้ายกัน...” รวมไปถึงความร่วมมือกันทำ

ประโยชน์ให้แก่สังคม “เรื่องอะไรที่ผมทำเองไม่ได้หรือได้แต่ไม่ดี ผมก็จะขอความร่วมมือกับเพื่อนฝูงในรูปสหกรณ์ หรือสโมสร หรือสหภาพ จะได้ช่วยซึ่งกันและกัน...”แม้แต่ตัวท่านเองมีส่วนร่วมในการกำหนดความเป็นไปของสังคม “...ผมต้องการโอกาสที่มีส่วนในสังคมรอบตัวผม ต้องการมีส่วนในการวินิจฉัยโชคชะตาทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของชาติ”และไม่ใช่แค่ข้อเขียนหรือคำพูดแต่เป็นการปฏิบัติบูชาสิ่งที่ท่านได้สร้างจุดประกายไว้นั้นส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อมาจวบจนเป็นกระแสอาสาสมัครทุกวันนี้

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556) ได้กล่าวถึงที่มาที่เกี่ยวกับอาสาสมัครหรือจิตอาสา คำว่า จิตอาสาหรือจิตสาธารณะในประเทศไทยได้เริ่มมีคำนี้ใช้ในช่วงหลังพุทธศักราช 2505 คือช่วงเริ่มมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่มีความชัดเจนมากขึ้นภายหลังจากการเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 โดยกิจกรรมจิตอาสาที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเสริมงานบำบัดทุกข์บำรุงสุขของรัฐ กระทำโดยสถาบันทางศาสนา มูลนิธิซึ่งจัดโดยเอกชนช่วยเหลือคนในเชื้อชาติหรือภูมิภาคเดียวกันลักษณะของผู้ให้กับผู้รับ แต่เมื่อหลังเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 25616 ประชาชนที่ยากจน เริ่มตระหนักถึงพลังของตนเองและความสำนึกต่อสังคมของชนชั้นกลางได้ถูกยกระดับขั้น (วิภาพันธ์ ก่อเกียรติเจริญ.2544:103) ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความสำคัญคน ซึ่งกลไกที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคนได้นั้น คือระบบการศึกษา ซึ่งมีการกล่าวถึงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งได้กล่าวถึงอาสาสมัคร ไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยกล่าวไว้ในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนคำว่า Volunteer มีรากศัพท์ละตินตั้งแต่ศตวรรษที่ 14 ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ไม่ยอมถูกบังคับหรือจัดให้อยู่ในกรอบที่จำกัด เป็นบุคคลที่มุ่งไปตามจิตเสรี อาสาสมัครหมายถึงบุคคลซึ่งอาสางานด้านการบริการโดยปราศจากความคาดหวังในรายได้ซึ่งเป็นความสมัครใจของตนเอง อาสาสมัครเป็นเหมือนศูนย์รวมของสังคมแบบประชาธิปไตย เป็นแกนกลางของภาคประชาสังคม

1.4.5 แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร

ฉัตรวรัญ องคสิงห์ (2550) กล่าวว่า แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร (Spirit of voluntarism) เป็นหลักคิดประการสำคัญของผู้อุทิศตนเป็นอาสาสมัคร จิตวิญญาณอาสาสมัคร คือการมีจิตใจที่เสียสละทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ซึ่งมีปัจจัยหลักของการมาเป็นอาสาสมัคร คือ

1) การหล่อหลอมหรือมีพื้นฐานมาจากครอบครัว จิตวิญญาณการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น หรือเพื่อความสุขส่วนรวมนั้น มาจากการหล่อหลอมจากครอบครัวเป็นหลัก ระบบคุณ

ค่าที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากคนในครอบครัวโดยการสอน การทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลและการมีจิตใจที่จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

2) การปรารถนาการยอมรับและการพัฒนาตน ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครต้องการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างในระดับหนึ่ง และถือว่าเป็นการได้รับรางวัลในรูปของวัตถุ สิ่งของ โล่ประกาศเกียรติ หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชยการยอมรับในความสามารถของตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม การได้รับการยอมรับนี้มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างตัวตนให้กับมนุษย์ แทนที่จะให้การอุทิศตนเป็นแนวทางของการบรรลุถึงความสุขในขั้นที่แตกต่างจากทรัพย์สิน เงินทองและความต้องการอันเป็นแรงขับจากภายในอาสาสมัคร เป็นคุณธรรมของพลเมือง ควรมีการส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ปัญหา เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นพลเมืองในสังคมปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่มปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้จะทำให้เกิดการพัฒนาสังคมนั้นได้ในที่สุด การมีจิตอาสานั้นเกิดได้จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม (วิรัตน์ คำศรีจันทร์).2544: 99)และไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550) ได้กล่าวถึงการทำงานอาสาสมัคร เป็นการทำงานเพราะความรัก มีความสุขในงาน ได้มีโอกาสสร้างสรรค์งานอย่างที่ต้องการ ทุกคนที่ได้ทำงานจะต้องเรียนรู้ถึงศิลปะความรักในงานที่ทำ มีความสุขในงานโดยไม่ต้องการการยอมรับนับถือ

สุนิตย์ เชรษฐาและคณะ(2548) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการเป็นอาสาสมัคร จากสภาวะการมีจิตใจและพฤติกรรมอาสาสมัคร มีความพยายามในการศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้คนประสงค์เป็นอาสาสมัครเพื่อน าไปสู่กระบวนการในการส่งเสริมให้เกิดการมีจิตใจอาสาสมัครมากยิ่งขึ้นในทุกๆ สังคม เพราะ “อาสาสมัคร” จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างสูงในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการเป็นอาสาสมัคร เราอาจแบ่งปัจจัยนี้ออกเป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ปัจจัยทางสังคม โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่สิ่งที่เป็นทุนเดิมของตนเอง อันได้แก่ การศึกษา และทักษะฝีมือต่างๆ โดยจากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพสูงมีแนวโน้มที่จะร่วมเป็นอาสาสมัคร10 ส่วนปัจจัยทางสังคมได้แก่ ระบบเครือข่ายด้านสังคมต่าง ๆ เช่น เพื่อนๆ ที่สนใจงานอาสาสมัครเช่นกัน ครอบครัวสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว การนับถือศาสนาและการไปโบสถ์ จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้วัยรุ่นเป็นอาสาสมัครในสหรัฐอเมริกาพบความเชื่อมโยงในเหตุผลที่น่าสนใจหลายประการ คือ

(1) วัยรุ่นในกลุ่มที่มีผู้ปกครองเป็นหรือเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อนมีแนวโน้มที่จะเป็นอาสาสมัครสูงกว่าวัยรุ่นที่ผู้ปกครองไม่ได้มีประสบการณ์นั้นมาก่อน

(2) บิดามีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นอาสาสมัครของวัยรุ่น โดยอาสาสมัครวัยรุ่นมากกว่าร้อยละ 88 มีบิดาเป็นหรือเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อน

(3) ประสบการณ์การทำงานช่วยเหลือสังคมในวัยเด็กถึงช่วงวัยรุ่นตอนต้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร โดยที่อาสาสมัครวัยรุ่น 80% รายงานว่าเคยมีประสบการณ์ในช่วงวัยดังกล่าวในการช่วยงานในโบสถ์ หรือไม่ก็เป็นงานกิจกรรมกลุ่ม/สโมสรของโรงเรียน

(4) การถูกชักชวน ให้เป็นอาสาสมัคร ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครมาก โดยพบว่า 93% ของวัยรุ่นที่ถูกชักชวน ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัคร

(5) การได้เข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเป็นปกติมีความเชื่อมโยงกับการเข้าเป็นอาสาสมัคร โดยมีอาสาสมัครวัยรุ่น 7 ใน 10 คน ที่มักจะไปโบสถ์เพื่อร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นปกติในทุกสัปดาห์หรืออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

(6) การได้เรียนหรือเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริการชุมชนในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นอาสาสมัครมากกว่าวัยรุ่นที่ไม่เคยเรียนวิชาดังกล่าว

(7) วัยรุ่นที่เข้าเป็นอาสาสมัครส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น ความยากจน ความสิ้นหวังของผู้คน เป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขและเยียวยาด้วยการดำเนินงานของอาสาสมัครนอกเหนือจากปัจจัยที่สนับสนุนดังกล่าวแล้ว วัยรุ่นส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร ได้กล่าวถึงเหตุผลส่วนตัวที่ร่วมเป็นอาสาสมัคร คือ

(1) รู้สึกสงสารและเห็นใจผู้ตกทุกข์ได้ยาก

(2) เป็นโอกาสที่จะได้ทำในสิ่งที่มีความสำคัญสาหรับตน

(3) มีความเชื่อว่าถ้าตนได้ช่วยเหลือผู้อื่น ผู้อื่นก็จะให้ความช่วยเหลือตนเช่นกัน

(4) มีความเชื่อว่า “สังคมจะดีขึ้น ถ้าผู้คนทั้งหลายใส่ใจซึ่งกันและกัน”

(5) ทำให้ตนเองมีความรู้สึกที่ดีขึ้น เมื่อตนเองให้ความใส่ใจแก่ผู้อื่น

จากการที่บุคคลได้เข้าสู่สภาวะความเป็นอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นอาสาสมัครอย่างเต็มเวลาหรือเป็นชั่วขณะที่มีเวลาว่าง ต่างก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลต่อทั้งตนเองและสังคมส่วนรวมได้ นักวิชาการประเทศทางตะวันตกได้มีการทำการศึกษาถึงประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร โดยพบว่าการเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครส่งผลประโยชน์อย่างมหาศาลต่อตัวบุคคลนั้นเอง ขณะเดียวกันสังคมก็ได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัครซึ่งประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาลทีเดียว

1.4.6 บทบาทของอาสาสมัคร

ณัฏกิตต์ พลประสิทธิ์ (2550) กล่าวถึง อาสาสมัครมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาสังคม บทบาทของอาสาสมัครอาจแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทในการสังคมสงเคราะห์ อาสาสมัครมีบทบาทหน้าที่ โดยการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆและเพื่อช่วยให้คำปรึกษาและกำลังใจเช่น ทหาร ตำรวจ ที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย ฯลฯ บทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาสังคม เช่นปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ปัญหาอาชญากรรมปัญหาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาความเสื่อมโทรมด้วยศีลธรรม และวัฒนธรรมปัญหาโสเภณี

2. บทบาทในการพัฒนาสังคม ประกอบด้วยการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน ทั้งชุมชนในเมืองและชนบท อาสาสมัครมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคนกลุ่มต่างๆ เช่นเด็ก เยาวชน สตรี รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส เช่นคนพิการ ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีความสุขในสังคม พัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่นมั่นคง พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งทั้งการพัฒนาด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง พัฒนาสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ใน 3 ด้าน คือสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิ ปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549 บทบาทในการพัฒนาองค์กร อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาองค์การเอกชน (No Governmental Organization หรือ NGO) ได้ร่วมบริหารงานขององค์กรเอกชนเช่นสมาคมและมูลนิธิด้วยความรู้ ความสามารถและความเสียสละ ทำให้องค์การเอกชนมีบทบาทที่สำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนและองค์การประชาสังคม(Civil Society Organization หรือ CSO)

ยุทธนา วรุณปิติกุล (อ้อมใจ วงษ์มณฑา 2553 ;อ้างอิงจาก ยุทธนา วรุณปิติกุล 2542:181-183) กล่าวถึงบุคคลที่มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะว่าต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีความทุ่มเทและอุทิศสิทธิของพลเมืองจะต้องสอดคล้องต่อความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามสิทธิเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมด้วย

2. ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเนื่องจากกระแสปัจเจกชนนิยมส่งผลให้คนในสังคมมีลักษณะปิดกั้นตนเองไม่ไว้วางใจผู้อื่น เลือกคบเฉพาะกลุ่มที่มีความเหมือนกัน ไม่สนใจการเมือง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของสังคมเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เกิดข้อขัดแย้ง การยุติ ข้อขัดแย้งโดยการฟังเสียงข้างมาก ไม่นำไปสู่ประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น ผู้ที่มีจิตอาสาต้องเป็นพลเมืองในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์ทางการเมืองสมัยใหม่ มีความอดทนและมีความตระหนักว่าการมีส่วนร่วมไม่สามารถทำได้อย่างที่ต้องการเสมอไป ต้องเคารพและยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย และวิธีอยู่ร่วมกับความขัดแย้งโดยแสวงหาทางออกร่วมกัน

3. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ต้องมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง

นอกจากนี้มีการศึกษาวิจัยของ ณัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ที่ทำการแยกองค์ประกอบของจิตอาสาหรืออาสาสมัครได้เป็น 3 องค์ปะกอบ คือ 1) การช่วยเหลือผู้อื่น 2) การเสียสละต่อสังคม และ3) ความมุ่งมั่นพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ คือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ 1) การช่วยเหลือแนะนำสิ่งที่ถูกต้องที่ควรแก่ผู้อื่น 2) การอำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น และ 3) การแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ 1) การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่นและสังคม 2) การสละเวลา และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมุ่งมั่นพัฒนามีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนและสังคมเพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว (2551) ได้นำเสนอข้อมูลเรื่องอาสาสมัครในประเทศไทย กล่าวถึงคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2543 กำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคม ของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ เป็น “วันอาสาสมัครไทย”และได้กล่าวถึงสภาวะจิตใจสำคัญ 5 ประการของบุคคลที่จะเป็นอาสาสมัคร

1. ต้องมีความรักความปรารถนาที่จะให้

2. ต้องมีจิตที่จะทำความดี

3. ต้องมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ต้องยอมเสียสละเวลา

5. ต้องไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ และนักอาสาสมัครที่ดีนั้น ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

5.1 ประพฤติตนเป็นคนน่ารัก มีระเบียบวินัยดี

5.2 ประพฤติตนเป็นคนน่าเคารพ ยำเกรง เพราะหนักแน่นในธรรม

5.3 ประพฤติตนเป็นคนน่าชื่นชม น่าประทับใจ เพราะไม่มีความลำเอียง

ด้วยคุณลักษณะ “น่ารัก น่าเคารพยำเกรง น่าประทับใจ น่าเลื่อมใสและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ได้” นี่คือวิญญาณของ “อาสาสมัคร” ปัจจัยการทำงานอาสาสมัครประกอบด้วย

1. ระเบียบของหน่วยงานที่สังกัด เพื่อกำหนดว่าอาสาสมัครด้านนั้น ๆ หมายความว่าอะไร มีกี่ประเภท คุณสมบัติเป็นอย่างไร ใครเป็นผู้แต่งตั้งและให้มีหน้าที่อะไรบ้าง รวมทั้งการกำหนดสิทธิประโยชน์ ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพ การรับการอบรม บัตรประจำตัว การรายงานผลงานต่อใคร หรือใครเป็นผู้ประเมินผลงาน เป็นต้น

2. ภารกิจและนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ทราบว่า งานที่ตนอาสาไปทำนั้นมีแนวคิด นโยบาย ภารกิจ รูปแบบการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาสามีหน่วยใดและใครบ้าง

3. คู่มือหรือแนวการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อให้ทราบว่าอาสาสมัครต้องเรียนรู้อะไรบ้าง ต้องทำอะไร มีแนวทางทำงานอาสาในแต่ละเรื่องหรือแต่ละด้านอย่างไร จะต้องประสานงานกับหน่วยใดทั้งในระดับหน่วยกลางและหน่วยในพื้นที่ และทำงานร่วมกับใครหรือเป็นเครือข่ายร่วมกับใครบ้าง

4. องค์กรอาสาสมัคร เช่น มีชมรมอาสาสมัครเพื่อเป็นที่รวมของสมาชิกด้วยกันมีการแบ่งหน้าที่และสร้างสรรค์งานหรือบทบาทของตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชนมากขึ้น หรือมีการประชุมหารือเกี่ยวกับงานและการแก้ไขปัญหา มีการสังสรรค์ทำความเข้าใจต่อกันมากขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันเองได้ในเรื่องอื่นๆ ด้วย

5. เครื่องมือในการทำงาน เช่น แบบสำรวจ/แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นฐานของการทำงานแต่ละเรื่องอาจต้องมีเครื่องมือสื่อสารกับหน่วยต้นสังกัด เช่น โทรศัพท์/โทรสาร หรือมีพาหนะส่วนตัวมาช่วยปฏิบัติหน้าที่ และบางหน่วยมีเครื่องแบบบอกหน่วยสังกัดเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการมากขึ้น

6. มีแผนงานและปฏิทินการทำงานของตน คือ สามารถแบ่งเวลาเพื่องานประจำ งานส่วนตัว หรืองานอาสา รู้วิธีจัดกำหนดการและปรับกลวิธีการทำงานของตน การทำงานหนึ่ง ๆ เกิดประโยชน์ทั้งต่องานประจำและงานอาสารวมทั้งเป็นการพัฒนาตนและประสบการณ์ของตนไปด้วย

สรุปได้ว่า **คุณลักษณะของอาสาสมัคร คือเป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนและไม่ได้เกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องทำ แต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งดูดายต่อการช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการบริจาคแก่บุคคลที่ด้อยโอกาสและสังคมที่ขาดแคลนด้วยแรงกายแรงใจ กำลังทรัพย์ฯลฯ บางคนเป็นผู้ที่ริเริ่มในการสร้างสรรค์กิจกรรมพัฒนาชุมชนและสังคม โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีจิตใจอันบริสุทธิ์ที่จะทำความดีเพื่อผู้อื่นอยู่เบื้องหลัง**

บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2547 อาสาสมัครคุมประพฤติเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ ดังนั้นจากการได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปบทบาทหรือพฤติกรรมของการเป็นอาสาสมัคร ที่สอดคล้องของอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม **(Behavior Volunteer Probation)** หมายถึงอาการที่แสดงออกตามบทบาทของการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่สามารถตัดสินใจได้ว่าดีหรือไม่ดี ถูก หรือผิด ควรหรือไม่ควรและเป็นอิทธิพลส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำเพื่อเข้ามาช่วยเหลือเยียวยาในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยสมัครใจ ยึดมั่นในอุดมการณ์และมีสภาวะจิตที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อการดูแล ป้องกัน แก้ปัญหาในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใดโดยมีผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้านดังนี้

1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้แสดงพฤติกรรมอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมื่อพบสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้รับความสุขหรือความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือคนที่อ่อนแอกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่การอำนวยความสะดวก แบ่งปันสิ่งของและให้คำแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

2. ด้านการเสียสละต่อสังคมหมายถึง การที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้แสดงพฤติกรรมถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเวลา กำลังทรัพย์ รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาตนเองในการช่วยเหลือสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่ สละกำลังกายกำลังทรัพย์และเวลาช่วยเหลือเพื่อสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ สละประโยชน์ที่ตนพึงได้รับเพื่อแลกกับประโยชน์ของคนหมู่ใหญ่หรือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมสนใจในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาการตั้งทำงานของส่วนรวมจนสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.7 ประโยชน์ของอาสาสมัคร

1) ประโยชน์ที่ตัวอาสาสมัครเองได้รับ สุนิตย์ เชรษฐาและคณะ (2548)ได้กล่าวถึง ประโยชน์ที่ตัวอาสาสมัครเองได้รับ เช่น

(1) ก่อให้เกิดการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ให้มีความมั่นคงสูงขึ้น Mary Pipher (1996) นักจิตวิทยาคลินิกได้ทำการศึกษากลุ่มวัยรุ่นและครอบครัวพบว่า การเข้ามา

เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครทำให้บุคคลเหล่านี้ช่วยลดสภาวะความหมกมุ่นต่อตนเอง ช่วยลดอาการชอบพูดจาถากถาง (Cynicism) ผู้อื่น แก้อาการซึมเศร้า (Depression) และอาการหลงตนเอง (Narcissism)

(2) ทำให้รู้สึกว่าชีวิตตัวเองมีค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองในกลุ่มคนทุกวัย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างนิสัยอ่อนโยนนุ่มนวลจิตใจดีงาม และชอบช่วยเหลือผู้คน

(3) ได้เรียนรู้ความรู้และทักษะการทำงานใหม่ ๆ อันเป็นการเพิ่มศักยภาพกับอาชีพการงานในอนาคต กรณีที่เป็นวัยรุ่น ประสบการณ์นี้ยังอาจส่งผลต่อการได้รับการพิจารณาในการสมัครงานต่อไปรวมถึงทางเลือกในอาชีพที่มากขึ้น

(4) หลุดพ้นจากความซ้ำซากจำเจในชีวิต โดยการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่อาจพบความสนุกและความท้าทาย

(5) พัฒนาผลการเรียนได้ดีขึ้น จากการสำรวจในกลุ่มเยาวชนที่ทำงานอาสาสมัครในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ดีขึ้นหลังจากการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นเพราะการเข้ามาเป็นอาสาสมัครทำให้เยาวชนเหล่านี้ตระหนักถึงคุณค่าของการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ทำให้มีการจัดเวลาให้กับตนเองด้านการศึกษาอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

(6) ได้เพื่อนใหม่ๆ เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครส่วนใหญ่มักทำกันเป็นกลุ่มเป็นทีมอาสาสมัครจึงได้มีโอกาสรู้จักเพื่อนใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างผู้ที่มีความสนใจและใส่ใจต่อการแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและขยายโลกทัศน์ส่วนตัวให้กว้างขึ้น

(7) เรียนรู้การให้ความเคารพต่อผู้อื่น กล่าวคือนอกจากได้เพื่อนใหม่แล้วการที่อาสาสมัครได้ทำงานให้บริการผู้ด้อยโอกาส ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาที่แต่ละคนประสบซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป รวมถึงอารมณ์ความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติ และพฤติกรรม สิ่งนี้ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างกันของเพื่อนมนุษย์ ทำให้ผู้เป็นอาสาสมัครเป็นผู้ให้ความเคารพต่อผู้อื่น

(8) พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง อาสาสมัครอาจต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบทำอยู่ และการที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนอาสาสมัครและผู้รับบริการ สิ่งนี้นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในภายภาคหน้า

(9) พัฒนาการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ การเป็นอาสาสมัครทำให้เกิดการเรียนรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่ของความเป็นพลเมือง ความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคล

เหล่านี้หากมีโอกาสได้เป็นตัวแทนหรือผู้นำของประเทศ ย่อมเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจปัญหาสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

2) ประโยชน์ที่ประเทศชาติได้รับจากการมีอาสาสมัคร

สุนิตย์ เชรษฐาและคณะ (2548) ได้กล่าวถึง การที่ประเทศมีจำนวนประชากรอาสาสมัครมาก หมายถึงว่า ประเทศชาติมีประชากรที่มีคุณภาพที่เข้าใจถึงปัญหาที่ประเทศชาติเผชิญอยู่ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงใจและจริงจัง สภาวะของประเทศที่ประชาชนมีส่วนร่วมสูงนำไปสู่สภาพประชาสังคม (Civic Society) ที่ผู้คนให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี นอกจากนี้อาสาสมัครยังถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น สามารถลดงบประมาณค่าใช้จ่ายการจ้างบุคลากรเข้ามาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งถ้านำผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครตามบทบาทหน้าที่ก็สามารถคิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้จากการคำนวณจำนวนเวลาที่ใช้ไปกับค่าแรงคิดเป็นชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทงานอาสาสมัคร ประเภทและขนาดขององค์กร ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งวิธีการหาหนทางการเพิ่มของอาสาสมัคร ทั้งองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือภารกิจเป็นสิ่งที่ควรอย่างยิ่งที่จะได้รับการพิจารณา แต่ก็อย่าเร่งรีบกันเกินไปจนขาดการพิจารณาไตร่ตรองให้ดีในระบบการรองรับงานอาสาสมัคร เพราะงานอาสาสมัครนอกจากจะเป็นเรื่องที่สร้างสำนึกภายในใจผู้คนแล้ว การมีระบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัครที่ดีก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากขาดการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดีแล้ว การจัดกิจกรรมอาสาสมัครอาจจะเป็นสิ่งที่ไปลดทอนความรู้สึกสำนึกที่ดีลงได้ ผู้คนขาดความมั่นใจและศรัทธางานอาสาสมัคร ทำให้งานอาสาสมัครเป็นสิ่งที่ขาดจิตวิญญาณของอาสาสมัครที่แท้จริง การส่งเสริมงานอาสาสมัครจะต้องร่วมไปกับกระบวนการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและทักษะการทำงาน การพยายามเร่งให้มีอาสาสมัครอย่างแพร่หลาย ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมต้องมีความรู้และเข้าใจธรรมชาติของงานอาสาสมัคร และที่สำคัญต้องมีหัวใจของความเป็นอาสาสมัครด้วยเช่นกัน มิฉะนั้นการส่งเสริมงานอาสาสมัครอาจเป็นการสร้างภาระต่อสังคม (องค์กรที่รับอาสาสมัครและผู้รับบริการอาจไม่ได้รับประโยชน์และยังต้องเป็นภาระในการดูแลอาสาสมัครด้วย) มากกว่าที่จะเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า อาสาสมัครเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมากที่สามารถสรรค์สร้างสิ่งต่างๆที่เกิดความสงบสุขในชุมชนและสังคม ทั้งให้ประเทศชาติลดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าจ้างในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ตลอดทั้งผู้ที่เป็นอาสาสมัครเองก็จะได้มีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ เกิดความสุขที่ได้

ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทน แต่เกิดความสุขที่เกิดจากจิตใจอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการสร้างความดีเป็นตัวอย่างการเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

2.1 แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุภาพร ทศพะรินทร์ (2556) ได้อ้างถึง คำว่า “แรงจูงใจ” **(Motivation)** มาจากภาษาละตินว่า “mover” (Kidd:1973:101) มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move”อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำ-หรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) และได้อ้างถึง สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2528:168-170) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าคือสิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยสิ่งนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่บุคคลพอใจหรือไม่พอใจก็ได้โดยความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เรียกว่า **(Motivation)** โดยแรงจูงใจจะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นพลังที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพลังงานสามารถแปรเปลี่ยนได้เช่น จะเห็นได้ว่าคนเราบางครั้งจะเดินอย่างรวดเร็ว บางคนช้า บางคนพูดเร็ว บางครั้งต้องพูดช้า หรือต้องเดินช้าๆ

2. เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม เช่นการที่คนเรารู้สึกไม่สบาย ต้องแวะหาหมอหรือหาซื้อยา หรือบางคนอาจจะต้องเพียงแค่ไปออกกำลังกาย เป็นต้น

3.เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม เช่น คนเราสนใจเล่นกีฬาแต่ถ้าร่างกายตอนนั้นขณะนั้นไม่พร้อมก็หยุดการเล่นกีฬาแต่หากความสนใจยังอยู่อย่างแรงกล้าระดับสูงก็พยายามดูแลตนเอง ค่อยๆ ออกำลังกายที่เหมาะกับสภาพร่างกายของตนเอง จนกระทั้งร่างกายมีความพร้อมและสามารถเล่นกีฬาได้อย่างปกติ

สุชา จันทร์เอม (2535:101) ได้ให้ความหมายโดยทั่วๆ ของการจูงใจว่าหมายถึง สภาวะอินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้

1. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง

2. พฤติกรรมที่สนองความที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคลมีแนวมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความ

ปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้เมื่อร่างกายเกิดความต้องการขึ้นก็จะเกิดแรงขับ ทำให้เกิดความตึงเครียด มนุษย์จึงดิ้นรนหาทางบำบัดความต้องการขึ้น เมื่อหิวกระหาย ก็จำเป็นดิ้นรนในการมีอาหารรับประทาน หรือน้ำสำหรับดื่ม เมื่อได้รับประทานอาหารหรือดื่มน้ำก็ทำให้ร่างกายได้รับการตอบสนอง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการของแรงจูงใจ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546:15-16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสั่งการที่ต้องการและได้ให้ความหมายการจูงใจไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับช่องทางและการรักษาพฤติกรรมนอกจากนี้ยังอธิบายคำว่าแรงจูงใจหมายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในเรื่องของทิศทางความเข้มแข็งและคงทนของการกระทำ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2548: 74) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมหมาย นาคะจันทร์ (2552) ซึ่งได้อ้างงานวิจัยเกี่ยวกับความหมายแรงจูงใจดังนี้ (กัลยา อรรถวิเวก และคณะ 2544 : 249-250) การจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Mover หมายถึง การเคลื่อนไหวดังนั้น การจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจมีความขาดแคลนหรือเกิดความต้องการซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงขับที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายการจูงใจ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งการจูงใจ คือ การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมายเปลี่ยนทัศนคติและแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจและเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เพิ่มความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำที่ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอันนำมาซึ่งความพอใจจากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายด้วยความสมัครใจ ดังนั้น การที่จะเข้าใจเรื่องการจูงใจจึงมีพื้นฐานบนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) สิ่งล่อใจ (Incentives) และเป้าหมาย (Goals)

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำสิ่งใดๆตามความพึงพอใจเกิดมุ่งหมายและต้องการได้รับการตอบสนองไปสู่ความสำเร็จ อย่างมี

เป้าหมายเช่นการกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจในการสมัครเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ครูจากเมืองพนัส (2554) ความสำคัญของแรงจูงใจ (สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2559) (https//www.gotoknow.org/posts/208288) กล่าวถึง แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการดำเนินงานหรือการใช้ชีวิตของบุคคลรวมทั้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการบริหารงานอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้3ประการคือ

1) ความสำคัญต่อองค์การโดยส่วนรวมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

(1) ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นานๆ

(2) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจำทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร

(1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการเป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ อ้างว่าไม่มีความสามารถไม่ต้องรับผิดชอบงานหรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้นๆ

(2) ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงานแรงจูงใจจะช่วยอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรมของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

(3) เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสำคัญต่อบุคลากร

(1) ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและการสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆกัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์การได้อย่างสะดวกขึ้น

(2) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

(3) มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน และความสำคัญของการจูงใจ ที่มีผลต่อการผลิตซึ่งอาจจะมีผลผลิตที่ดีมีปริมาณมากน้อยหรือคุณภาพของการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญได้

2.1.3 ที่มาของแรงจูงใจ

สมหมาย นาคะจันทร์ (2552) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

1) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจอย่างยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นทางจิตวิทยาและนักจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ย่อมมีรากฐานเนื่องมาจากความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น เมื่อรู้สึกว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ

(1) ความต้องการทางชีววิทยาหรือความต้องการทางกาย (Physiological Need หรือ Physical Need) ร่างกายต้องการสภาพสมดุลพอดี เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิที่เหมาะ การเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลง การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ทางประสาทสัมผัส ถ้าขาดร่างกายก็เกิดความต้องการดิ้นรนแสวงหา ถ้าเกินก็ขับออกไป

(2) ความต้องการทางจิตวิทยา หรือความต้องการทางใจ (Psychological Need) หรือความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการของจิตใจ ความต้องการทางสังคม ทางอารมณ์เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตให้มีความสุขแช่มชื่น เช่น ความต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย ฐานะทางสังคม อิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความอบอุ่น

ความต้องการของบุคคลทั้งทางกายหรือทางใจเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดย่อมมีผลหรือก่อให้เกิดแรงผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งสิ้นความแตกต่างของความต้องการหรือแรงจูงใจด้านสังคมและความต้องการหรือแรงจูงใจด้านร่างกาย เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าMurray ว่า ความต้องการมิได้หมายถึงเฉพาะความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ฯลฯ เท่านั้น แต่หมายคลุมไปถึงความต้องการด้านจิตใจอีกด้วย เช่น ความต้องการอำนาจ เกียรติยศ ความสำเร็จ ตำแหน่ง การยอมรับนับถือ ความรัก ฯลฯ

นักจิตวิทยาสรุปลักษณะความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. ไม่ว่ามนุษย์เผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ สังคมใด ย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) เหมือนกันเห็นได้ชัดคือความต้องการทางร่างกายเกี่ยวกับการดำรงชีพ (Biological หรือPhysiological needs)

2. มีความต้องการทางสังคมหลายประการที่เป็นพื้นฐานเหมือนกันหมดไม่ว่าสังคมใด เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย แต่ก็มีความต้องการบางอย่างแตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อมและสังคม เช่น สังคมอเมริกันเน้นความต้องการความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง แต่สังคมไทยต้องการการยอมรับการยกย่อง สัมพันธไมตรีมากกว่า

3. ความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับลักษณะพัฒนาการของเขาด้วยแล้วแต่วัย ระดับวุฒิภาวะ เช่น วัยเด็กย่อมต้องการพึ่งพาอาศัยผู้ใหญ่มาก (Need for dependence) อยู่ใกล้พ่อ–แม่เมื่อสู่วัยผู้ใหญ่กลับต้องการอิสระ อยากทำอะไรตามใจชอบ (Need for independence)William I. Thomas จำแนกความต้องการทางสังคม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ไว้ 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัย (Security)
2. ความต้องการการยอมรับ (recognition) จากผู้อื่น
3. ความต้องการการโต้ตอบติดต่อ (Response) จากผู้อื่นปรารถนาการตอบสนอง
4. ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ (New experience)

2) แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคล ที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน แรงขับขั้นมูลฐานของมนุษย์ คือ ความหิว (Hunger) ความกระหาย (Thirsty) ความปรารถนา (Appetite) ความต้องการทางเพศ (Sex need) เป็นต้น เช่น Need น้ำ ก็เกิด Drive ให้ไปหาน้ำมาดื่ม ป่วยก็

ไปหายา ถ้าเกิดความต้องการทางเพศ (Sex need) ก็ทำให้เกิดแรงขับ Sex drive เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ บุคคลอาจเกิดแรงขับหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งบุคคลมักเลือกสนองแรงขับเป็นอย่างไป จะเลือกสนองแรงขับที่รุนแรงก่อน

3) สิ่งเร้า (Stimulus) คือ ตัวที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หมายถึงสิ่งใดๆ ก็ตามที่มากระทบกับร่างกายหรือจิตใจของคนซึ่งอยู่ภายนอกร่างกาย เช่น รูป แสง เป็นต้น หรืออาจอยู่ภายในร่างกายเช่น กรดในกระเพาะ เมื่อสิ่งดังกล่าวมากระทบกับร่างกายจะทำให้ร่างกายมีพฤติกรรมแสดงออกมา

4) เครื่องล่อ หรือสิ่งล่อใจ (Incentive) คือ สิ่งเร้าที่ชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เครื่องล่ออยู่ภายนอกร่างกาย เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทั้งทางบวก (อยากได้หรือหันเข้าหา) และทางลบ (หนีห่างออกไป)และเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

สิ่งล่อใจ คือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กระตุ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่ให้มีการปฏิบัติตามหรือเกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการกระทำของบุคคล ลักษณะสำคัญของสิ่งล่อใจ คือ การใช้สิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นปัจจัยดึงดูดภายนอกที่ทำให้คนทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เหยื่อ เป็นสิ่งล่อใจให้ปลามาติดเบ็ด เครื่องล่อใจอาจเป็นวัตถุสัญลักษณ์ คำพูที่ทำให้บุคคลนั้นๆ พึงพอใจที่จะแสดงพฤติกรรม

5) การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ

2) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

6) การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการพยากรณ์หรือตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งจะเกิดขึ้นในอนาคตจากผลการกระทำให้บุคคลมีกำลังใจทำงานให้ได้ผลดี เพราะตระหนักว่าถ้าทำแล้ว เขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ทั้งยังพบต่อไปด้วยว่าความคาดหวังจากสังคมบางทีมิใช่เพียงสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้เท่านั้น หากแต่ในระยะเวลาของผู้เป็นเด็กที่ผู้ใหญ่มองเขาว่าจะประสบความสำเร็จยังเพิ่มความสามารถในการทำงานและเชาว์ปัญญาให้เด็กได้บ้าง การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

7) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหรือความต้องการก็นับเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลลงทุนแรงทำงานมากขึ้นจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

2.1.4 ลักษณะหรือรูปแบบของแรงจูงใจ

สมหมาย นาคะจันทร์ (2552) (อ้างถึงในปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ. 2545: 212 – 213) ได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งตามแหล่งเกิด ตามลักษณะสิ่งเร้า มีรายละเอียดดังนี้การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามแหล่งเกิด จะมี 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายเป็นแรงจูงใจเป็นไปเพื่อความมีชีวิตอยู่ซึ่งจัดเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ ที่ต้องการขับถ่าย หายใจ เคลื่อนไหว พักผ่อน นอนหลับและสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจที่มีผลในทางจิตใจซึ่งจัดว่าสำคัญสำหรับความเป็นมนุษย์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเช่น ความรักความสนใจเอาใจใส่ความอยากรู้อยากเห็นการยอมรับยกย่องเป็นต้น

3. แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ซึ่งบางคนจะจัดเข้าไว้ในแรงจูงใจทางจิตวิทยาด้วย แรงจูงใจในส่วนนี้เกิดจากการเรียนรู้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมผสมผสานกับลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซึ่งมักทำให้แต่ละคนมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน และระดับ

แรงจูงใจในเรื่องเหล่านี้แต่ละคนก็ไม่เท่าเทียมกันแรงจูงใจจากการเรียนรู้ในสังคมยังแยกได้เป็น 3 ประการ คือ

1). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ (ความสำเร็จซึ่งอาจจะเป็นความสำเร็จด้านการเรียน การทำงาน ชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอื่น ๆ)

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความผูกพันต่อกัน มีเพื่อน มีญาติ มีกลุ่มสมาชิกที่เป็นพวกเดียวกันมีคนที่เข้าใจกันและกัน

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการครอบครองและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น รวมทั้งความต้องการมีสถานะที่จะดูแลหรือสั่งการผู้อื่น มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด

แรงจูงใจ ในการกระทำกิจกรรมใดของมนุษย์ย่อมมีสิ่งเร้าและแรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้มีความกระฉับกระเฉงจริงจัง ตั้งใจ สนใจ “การจูงใจ” มีอิทธิพล ให้พฤติกรรมเพิ่มความเข้มข้น แข็งขัน สู่ความสำเร็จอย่างไม่เบื่อหน่าย การศึกษาเรื่องการจูงใจ ก็คือการศึกษาหาสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมนั่นเอง การจูงใจมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อย่างยิ่ง กล่าวคือทำให้การเรียนรู้มีผลเต็มที่ การจูงใจยิ่งสูงเพียงใด การเรียนรู้ก็จะยิ่งเกิดในระดับสูงเพียงนั้น ดังนั้นการที่คนเรามีกิจกรรม ทำอะไรๆ ตลอดเวลาไม่อยู่นิ่งก็เพราะว่าแรงจูงใจนั่นเอง สรุปได้ว่า พลังผลักดันให้บุคคลเลือกที่จะกระทำสิ่งใดประสบความสำเร็จโดยแรงพลังผลักดันที่จะเป็นตัวกำหนด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างและซับซ้อน เมื่อเราถูกจูงใจให้มีการกระทำก็จะเกิดพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการด้านพื้นฐาน แต่มนุษย์ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่นแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นตามลักษณะสิ่งเร้า มี 2 ประเภท คือ

1.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากพฤติกรรมภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวรเช่น คนงานที่เห็น

คุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ต่างร่วมกันในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในหากเสริมสร้างให้มีแรงจูงใจภายในมากจะเป็นพลังผลักดันให้ทำอะไรได้ดีมากขึ้นซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ถาวรมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคลเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรืออาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคลเช่น อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่องสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเองหรือสิ่งล่อใจอื่นๆ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรเช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

จากข้อความที่อ้างอิงดังกล่าวสามารถสรุปได้ความว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจในการทำหน้าที่ของคนโดยทั่วไป มาจากความต้องการทางกาย คือต้องการกิน ต้องการดื่ม ต้องการหายใจ ส่วนความต้องการทางสังคม คือต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ต้องการความรัก ต้องการได้รับเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิตครอบครัว แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำสิ่งใดๆตามความพึงพอใจเกิดมุ่งหมายและต้องการได้รับการตอบสนองไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีเป้าหมาย เช่นการกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจในการสมัครเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG theory)

สุภาพร ทศพะรินทร์ (2556) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆทฤษฎีได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อทำให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในองค์การ โดยสรุปความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence need [E]) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด คือความต้องการทางร่างกายด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need [R]) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะความต้องการด้านสังคม รวมกับความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่องของมาสโลว์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งต้องการให้องค์การสนับสนุนให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์ เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่องควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้หน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้มีความแตกต่าง 2 ประการระหว่างทฤษฎี ERGและทฤษฎีลำดับความต้องการคือ

ประการแรก มาสโลว์ ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจแล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

นิตยา วิมุล (2554). ทฤษฎีแรงจูงใจสัมฤทธิ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2559 http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงชิ้นของงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นๆสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

(1) งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

(2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

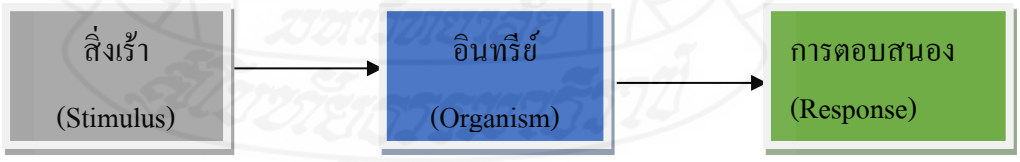
(3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้มีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

2.2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

จอห์น บี.วัตสัน (John B.Watson) อ้างใน สุภาพร ทศพะรินทร์. (2556). ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในด้านที่อาจสังเกตและมองเห็นได้เป็นวิธีการศึกษาในลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์โดยเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ ศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของแต่ละคนเป็นศักยภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน ความหมายของการเรียนรู้ได้แก่การที่บุคคลสามารถทำสิ่งใดๆโดยเพิ่มปริมาณขึ้นการเรียนรู้อย่างหนึ่งจะเป็นตัวเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้อย่างอื่นๆต่อไปไม่จบสิ้นนอกจากนี้แนวคิดพฤติกรรมนิยมยังเน้นว่าพฤติกรรมทุกอย่างต้องมีสาเหตุ และสาเหตุนั้นเกิดจากสิ่งเร้า (Stimulus)ในรูปใดก็ได้มากระทบกับอินทรีย์(Organism) ทำให้อินทรีย์นั้นมีพฤติกรรมการตอบสนอง (Response)

\



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

สรุปว่าการวางเงื่อนไข (Conditioning) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้มากว่าเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ

2.2.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personnalit Theory)

คาร์ล จี จุง (อ้างใน สุชา จันทร์เอม (2541)นักจิตวิทยาชาวสวิส เป็นเจ้าของจิตวิทยาสกุล “ Analytical Psychology” ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นแบบประเภทของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับการสังเกตทั่วๆไป โดยมุ่งพิจารณาเกี่ยวกับด้านตัวบุคคลมากนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการยอมรับเกี่ยวกับลักษณะหรือบุคลิกภาพภายนอกของบุคคล โดย Jungได้แบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) บุคคลประเภทชอบสังคม (Introvert) มีลักษณะเด่น คือเป็นคนเปิดเผยร่าเริง ชอบออกสังคม ไม่ชอบเก็บตัว เป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่นบนรากฐานของความเป็นจริงมีอุปนิสัยที่เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ใหม่ๆที่เหมาะสม เมื่อเกิดความคับข้องใจมักมีพฤติกรรมในรูปแบบของการต่อสู้ (Defense)

2) บุคคลประเภทเก็บตัว (Extravert) มีลักษณะเด่น คือเป็นคนลึกลับ ชอบเก็บตัวและผูกพันกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคม เป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนอง เป็นคนที่เชื่อถือตนเองและมักตัดสินใจโดยใช้ตัวเองเป็นหลัก

อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler ค.ศ.1870-1937) เป็นเรื่องเกี่ยวกับปมด้อย (Inferiority Complex Adler กล่าวว่าคนเรามีปมด้อยมาตั้งแต่เกิด เกิดความรู้สึกบกพร่องจึงพยายามดิ้นรน แสดงพฤติกรรมต่างๆเพื่อลบล้างปมด้อย เช่นคนที่รูปร่างหน้าตาไม่ดี จะชดเชยด้วยการเป็นผู้ที่เรียนเก่ง หรือเล่นกีฬาได้ดี การเป็นปมด้อย จึงเกิดอาการดิ้นรนที่จะหาทางคลายเครียดหรือชดเชยในสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่บกพร่อง

แอดเลอร์ กล่าวว่า โครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคลเกิดขึ้นจากเป้าหมาย 2 ชนิด คือ

1. พยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคม (Social Adaptation)
2. พยายามทรงไว้ซึ่งอำนาจ (Attainment of Power)

คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Roge ค.ศ.1902) ให้ข้อคิดเห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับการรับรู้ของตนเอง (Self-concept) ถ้าบุคคลมี Self-concept แบบไหน บุคลิกภาพของเขาก็จะพัฒนาไปในแบบนั้น concept นี้มีการเปลี่ยนแปลงได้ Roger ได้เอาหลักการอันนี้ไปใช้ในการรักษาคนไข้ที่มีอากาประสาทคือพยายามให้คนไข้ได้เปลี่ยน Self-concept เสียใหม่ ให้รู้ว่าตัวเองเป็นใคร ควรจะสวมบทบาทอย่างไรเมื่อคนไข้เข้าใจตนเองดีขึ้น เกิดการปรับเปลี่ยนตนเองอาการทางประสาทก็ค่อยๆ หายไป

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์และทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ว่าเขาเป็นคนลักษณะไหนและเขาจะเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งใด เช่น คนที่เก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม เขาก็ไม่สามารถเข้ามาทำงานเป็นอาสาสมัครได้ดีเหมือนกับคนที่เปิดเผยตนเอง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

2.2.5 ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม

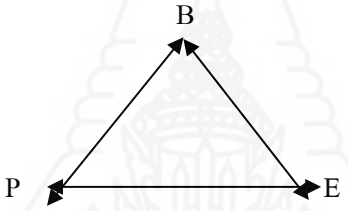
วัลภา สบายยิ่ง :2553 อิริคสัน (Erikson,1963) (อ้างใน สุภาพร ทศพะรินทร์ 2556) จะเน้นการที่บุคคลจะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้มีการแบ่งวัยแต่ละวัย โดยวัยผู้ใหญ่ตั้งแต่ 24-60 ปีขึ้นไปกล่าวสรุปรวมการพัฒนาการทางจิตของผู้ใหญ่ ดังนี้ เริ่มแรกของวัยผู้ใหญ่ จะเป็น ขั้นความใกล้ชิดสนิทสนมเริ่มมีการนัดหมาย การแต่งงาน และชีวิตครอบครัว หรือทำงานกับผู้อื่นได้ตามขั้นตอนดังกล่าว ก็จะสามารถสร้างและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกับบุคคลอื่น ก็จะ มีพัฒนาการเข้าสู่ผู้ใหญ่ตอนกลาง ขั้นการอนุเคราะห์เกื้อกูลกับการสับสนตนเอง เป็นระยะที่บุคคลหันมาสนใจกับโลกภายนอก ริเริ่มสร้างสรรค์งานต่างๆ เพื่อสังคม คิดถึงผู้อื่น ไม่โลภหรือเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวจนเข้าสู่วัยสูงอายุ เป็นวัยที่สุขุม รอบคอบ ฉลาด บุคคลจะยอมรับความเป็นจริงของชีวิต ระลึกถึงความทรงจำในอดีต ลักษณะพัฒนาการที่สำคัญซึ่งควรพัฒนาให้ได้คือการพัฒนาความสมดุล ความมั่นคงสมบูรณ์ในตน (ego integrity)มีความฉลาดรอบรู้ มีการเสียสละตัดใจได้ ยอมรับวงจรชีวิตและแบบแผนชีวิต เชื่อในคุณค่าของการทำประโยชน์ให้กับมวลมนุษย์มองเห็นความหมายในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อีริคสัน เชื่อว่าวัยแรกของชีวิตเป็นวัยที่เป็นรากฐานชีวิตของวัยต่อๆมา หากในวัยทารกได้รับการดูแลอย่างดีและอบอุ่น ก็จะช่วยให้เด็กมีความเชื่อถือในผู้อื่นที่อยู่รอบๆเมื่อเติบโตขึ้น ก็จะเป็นผู้ที่รู้สึกว่าตนเองมีสมรรถภาพ สามารถทำประโยชน์ต่อผู้อื่นได้สร้างผลผลิตหรือผลงานให้กับอนุชนรุ่นหลัง เป็นความรู้สึกที่ผู้ใหญ่อยากแบ่งปัน เมื่อมีการให้แล้วจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมทำให้ผู้อื่นได้ก้าวหน้า เติบโตขึ้น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เช่นสอนเทคนิควิธีทำงานที่เชี่ยวชาญมีประสบการณ์อย่างมากให้รุ่นน้อง หรือการเป็นผู้นำในการให้คนรุ่นหลังเป็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

โดยสรุป ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมกับผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความใกล้ชิดผูกพัน เปิดใจพร้อมมีความสัมพันธ์ มีกิจกรรมสร้างผลผลิตหรือผลงานที่เกิดประโยชน์ให้กับผู้อื่น สามารถเสียสละ ริเริ่มสิ่งสร้างสรรค์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอนุชนรุ่นหลัง สร้างสรรค์สังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความมั่นคงในการใช้ชีวิตที่ผ่านมาด้วยประสบการณ์ ซึ่งในคุณลักษณะดังกล่าวเมื่อเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติสามารถเป็นต้นแบบในการ

เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์กิจกรรมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นที่ยอมรับต่ออาสาสมัครคุมประพฤติด้วยกันได้เป็นอย่างดี

2.2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา(Social Cognitive Learning Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura.1986:22-24) (อ้างในสิริอร วิชชาวุธ.2554 :91) เพื่ออธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตอาสา โดยแบนดูรา มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจาก ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมอย่างเดียว หากแต่ว่าจะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถเขียนแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี triadic reciprocal determinism

แบนดูรา ได้สร้างทฤษฎี triadic reciprocal determinism โดยได้เสนอว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นเนื่องจากมีกลไกเกิดขึ้นระหว่าง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกัน คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล(ปัจจัยทางจิต-ผู้วิจัย)และชนิดของพฤติกรรม ปัจจัยทั้งสามอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่เท่ากันปัจจัยบางตัวอาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยบางตัวในช่วงเวลาหนึ่ง แต่อีกช่วงเวลาหนึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมน้อยกว่าอีกปัจจัยหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ปัจจัยทั้งสามจะไม่มีอิทธิพลเท่ากันพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ผลเกี่ยวข้องกันจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลพฤติกรรมที่จะแสดงออกและสภาพแวดล้อมในขณะที่เกิดพฤติกรรมนั้น นอกจากองค์ประกอบดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์โดยอ้อมก็ได้ กล่าวคือมนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์และระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากนี้บุคคลมักจะใช้เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมนั้นเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะ

แสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว

2.2.7 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

สมหมาย นาคะจันทร์ (2552) ได้อ้างถึงทฤษฎีลำดับความต้องการเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham H. Maslowนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นและความต้องการในขั้นแรกเป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการในลำดับต่อ ๆ ไป จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีความต้องการพื้นฐาน (Basic needs) ให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อาจเรียกความต้องการเหล่านี้ว่า Fundamental Needs กล่าวไว้ในทฤษฎีความต้องการ (Basic need theory) Maslow จัดลำดับความต้องการก่อนหลัง เรียกว่า "ระดับแรงจูงใจ" (Hierachy of prepotency) มีพลังความต้องการ มีลำดับการเกิดก่อนหลังในชีวิตและพัฒนาการของมนุษย์ ดังนี้

1. Physical need หรือPhysiological Need (ความต้องการทางกายภาพ) เป็นความต้องการขั้นแรก ของมนุษย์ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ต้องการปัจจัย 4

2. Safety Needs (ความต้องการความปลอดภัย) ความต้องการความอบอุ่นใจ(Security) มั่นคงการคุ้มครอง ต้องการที่จะป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายหรือแย่งชิงสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของ

3. Love and Belonging Needs (ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ) ต้องการการยอมรับเป็นพรรคพวก มิตร เพื่อนร่วมงาน คู่รัก ครอบครัว ต้องการความรัก ความห่วงใย (Love or affection belong needs) ต้องการการยอมรับว่าเป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว

4. Esteem Need (ความต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่อง) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ การนับถือความสามารถของตน (Self esteem)

5. Self –Actualization Needs (ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง) เป็นความต้องการตระหนักในความสามารถของตนเอง ความต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่เต็มที่ เต็มกำลัง เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวัง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ

มนุษย์ เป็นความต้องการอุดมคติและทำให้ได้ตามอุดมคติ ตั้งอุดมคติแล้วพยายามให้เป็นจริงตามนั้น

Maslow ได้พบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการว่า ความต้องการขั้นต่ำกว่าจะมีอำนาจรุนแรงกว่าความต้องการชั้นสูงขึ้นไปเช่น ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการทางร่างกายกับความรู้สึกปลอดภัยคนเราก็มักจะเลือกตอบสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำกว่า แต่ก็มีบ้างบางครั้ง ความต้องการขั้นสูงกว่าที่อำนาจมากกว่า ซึ่งไม่ค่อยจะปรากฏบ่อยนัก

2.2.8 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก. (Frederick Herzberg) (อ้างใน สุภาพร ทศพะรินทร์. (2556). เฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก. นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกตกต่างกันไป คือMotivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือThe motivation hygiene theory ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์กเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น(Motivators) และการบำรุงรักษา(Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivator factors) ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน(Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

(1) การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

(2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

(3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

(4) ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

(5) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

(6) การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านปัจจัยอนามัย หรือการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายของ องค์การที่เขาอยู่

(2) การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

(4) ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

(5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

(7) ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิต ส่วนตัว

(8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

(9) สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

(10) ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง

ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

3.1 ความหมาย เครือข่ายทางสังคม

ปฤถา พรหมเลิศ.(2548).ได้กล่าวถึงเครือข่ายทางสังคมได้ความว่า มนุษย์มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่โยงใยกันเป็นเครือข่ายทางสังคม เริ่มด้วยหน่วยย่อย (actor) คือเครือญาติที่มีการประสานงานเพื่อช่วยเหลือกัน พึ่งพากันและมีความผูกพันกันแบบแน่นหนา การประสานเครือข่ายทางสังคมก็ใช้รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ มีลักษณะแบบยืดหยุ่น ไปจนกระทั่งการประสานเครือข่ายแบบเป็นทางการ ซึ่งเป็นเครือข่ายคนรู้จัก ที่มีความสัมพันธ์แบบหลวม (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2534; เรือง สุขสวัสดิ์, 2523)และได้อ้างถึงงามพิศ สัตย์สงวน (2543: 192-193) สรุปว่าเครือข่ายทางสังคมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของหน่วยย่อยและการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายทางสังคมก็เป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติที่พบเห็นได้ทั่วไป เมื่อมีการรวมตัวกันก็มีการถ่ายทอดคามสัมพันธ์ระหว่างกัน เริ่มจากวามสัมพันธ์ของผู้ที่วามสัมพันธ์ใกล้ชิด (close-knit)เป็นลำดับแรก ก่อนส่งผ่านไปสู่ระดับความสัมพันธ์ของเครือญาติ ก่อนขยายวงออกไปสู่ความสัมพันธ์ที่หลวมกว่าเช่นความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานหรือคนรู้จัก เป็นความสัมพันธ์แต่ละประเภท ก็ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันออกไป (Whitney & Lindell, 2000)

ลักษณะเด่นของเครือข่ายทางสังคมก็คือ ความสัมพันธ์ที่โยงใย ตั้งแต่ระดับเล็กที่สุดคือระดับบุคคล เครือญาติ กลุ่ม ตำบล อำเภอ จังหวัด ประเทศ ไปจนกระทั่งถึงใหญ่สุดคือระดับโลก โบเซแวง(Boissevain,1974) (อ้างใน ปฤถา พรหมเลิศ. 2548) เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม ว่าเครือข่ายทางสังคม(Social network) จำเป็นต้องเริ่มที่หน่วยย่อย (actor) ก่อนแล้วค่อยๆขยายความสัมพันธ์ออกไป โดยมีแนวคิดตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้ระดับความผูกพันและภาระหน้าที่ที่มีต่อกันและกันเป็นหลัก ทั้งนี้ ต้องกำหนดลงไปว่าเครือข่ายที่จะศึกษานั้นมีขอบเขตมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยระยะห่างทางสังคมเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง โดยโบเซแวงให้แนวคิดว่าเครือข่ายทางสังคมประกอบด้วยขอบเขตที่สำคัญ 3 ขอบเขต

1. เป็นเครือข่ายใกล้ชิดซึ่งเป็นกลุ่มปฐมภูมิ (primary group) ซึ่งตามแนวคิดทางด้านสังคมวิทยาจากลุ่มดังกล่าวจะมีลักษณะที่สำคัญคือ มีจำนวนคนน้อย มีการกระทำโต้ตอบกันโดยตรงมีความรู้จักมักคุ้นกันเป็นส่วนตัว คือมีการติดต่อสัมพันธ์กันหลายด้าน มีการคบค้า

สมาคมและความสัมพันธ์กันแบบตัวต่อตัว ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่ใกล้ชิดกับบุคคลศูนย์กลางมากที่สุด ได้แก่ บุคคลในครอบครัว ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง

2. เครือข่ายรอง ประกอบด้วยบุคคลที่ความสัมพันธ์คุ้นเคยน้อยกว่ากลุ่มแรก

3. เครือข่ายขยาย (extended network) ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่มีบุคคลศูนย์กลางไม่รู้จักโดยตรง แต่สามารถติดต่อสัมพันธ์ได้โดยผ่านเครือข่ายรองอีกทีหนึ่งแต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ของขอบเขตทั้งสามก็มีความเกี่ยวเนื่องและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างไม่สามารถจะแยกออกกันได้อย่างเด็ดขาด

แนวคิดเครือข่ายทางสังคมใหม่คือการรวมตัวกันของกลุ่มต่างๆในสังคมที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม ยึด “ความสนใจร่วม” เป็นหลักมิได้ยึด”พื้นที่” ของการอยู่อาศัยเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ไม่ได้ยึดโยงว่าสมาชิกเครือข่ายจะอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือ ไม่ ลักษณะของกิจกรรมเครือข่ายจึงเป็นการ “ลงมือกระทำ” พร้อมๆกันจากกลุ่มเล็กๆหลายๆกลุ่มมาโยงใยกัน ดันนั้นการเป็นสมาชิกเครือข่ายจึงเป็นไปตามธรรมชาติองมนุษย์ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของสังคมอย่างเป็นพลวัตและมีความผูกพันระหว่างกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์,2544,หน้า 92-108) นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่ทำงานด้านเครือข่ายทางสังคมของไทยได้สรุปความหมายของเครือข่ายทางสังคมไว้ 3 ประการ คือ

ประการแรกในความหมายของความสัมพันธ์

ประการที่ สองในความหมายของการประสานความร่วมมือ

ประการสุดท้ายในความหมายของกระบวนการทางสังคม (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร,2547,หน้า 36-46; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์,2543,หน้า28 ;งามพิศ สัตย์สงวน,2543หน้า 192) ดังนี้

ประการแรกเครือข่ายทางสังคมในความหมายของความสัมพันธ์หมายถึงการลื่นไหลไปมาของความสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปกฎของการไหลลื่นไปมาระหว่างกัน เช่นการไหลเลื่อนไปมาของงานตามโอกาสที่เป็นกิจกรรมที่ขับเคลื่อนสังคม อันเป็นพลังยึดโยง(cohesive) ที่สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งอาจมีทั้งความเท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกันอย่างมีทิศทางและไร้ทิศทางอย่างไรก็ตามเครือข่ายทางสังคมสามารถมารวมกันโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ วัย ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไป อย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคม สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ลักษณะ คือ (ชาติชาย ณ เชียงใหม่.2533; พิมพ์วัลย์ ปรีดาสวัสดิ์. 2530)

1. ความสัมพันธ์เชิงซ้อน เป็นความสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายอันเนื่องมาจากบทบาทในสังคม

2. ความสัมพันธ์ที่มีความแลกเปลี่ยน มีการตัดสินใจแลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้งทางด้านวัตถุและบริการซึ่งกันและกันระหว่างคู่สัมพันธ์

3. ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะการใช้และการรับ ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ตั้งอยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนที่ก่อให้เกิดการร่วมมือกันหากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่งในลักษณะที่ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านสถานภาพหรือทรัพยากรทำให้เกิดการไม่สมดุลในอำนาจก็จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันได้

4. ระยะเวลาและความถี่ของความสัมพันธ์เครือข่ายทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ความถี่ในการปฏิสัมพันธ์ ความบ่อยครั้ง ความผูกพัน ความมีอิทธิพลต่อกันและกันและช่วงเวลาของความสัมพันธ์ย่อมส่งผลถึงความสัมพันธ์ของเครือข่าย

5. ความสัมพันธ์กันภายในเครือข่าย สามารถเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะตลอดจนข้อมูลข่าวสาร ผ่านไปยังหน่วยย่อยซึ่งได้แก่ บุคคล หรือองค์กรอื่นๆได้

ประการที่สองเครือข่ายทางสังคมในความหมายของการประสานความร่วมมือเป็นการใช้เครือข่ายทางสังคมเป็นเครื่องมือทางสังคมในรูปแบบของประชาสังคมที่ผู้คนในสังคมเห็นวิกฤตการณ์หรือสภาพปัญหาในสังคมที่สลับซับซ้อนยากแก่การแก้ไขอย่างมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีจิตสำนึกร่วมกันมารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐภาคเอกชนหรือภาคประชาชนในลักษณะของความเป็น“หุ้นส่วน” กันเพื่อร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรักความ สมานาฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการ โดยมีการเชื่อมโยงกลุ่มที่เป็นอิสระเข้าด้วยกัน ผ่านการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นการทำงานในรูปแบบการประสานกลุ่มของคนหรือองค์กร ที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ทั้งนี้ในการติดต่อสื่อสารอาจทำได้ทั้งการผ่านศูนย์กลางหรือแม่ข่าย (node) และการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่มซึ่งเป็นการจัดรูปแบบการรวมตัวกันตามความจำเป็น หากไม่มีความร่วมมือกันแล้ว ความเป็นเครือข่ายทางสังคมหรือความสัมพันธ์ก็ไม่เกิดขึ้น จะเป็นเพียงการสังการตามโครงสร้างอำนาจเท่านั้น หรือแม้ในบางกรณีจะไม่มีกิจกรรมท่าร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ แต่หากก็มีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความร่วมมือหรือช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาก็สามารถติดต่อกันได้ทันที (กาญจนา แก้วเทพ,2538; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์,2543,หน้า28;นฤมล นิราธร, 2543)

ประการที่สามเครือข่ายทางสังคมในความหมายของกระบวนการทางสังคมในความหมายดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ความเป็นเครือข่ายมีความต่อเนื่อง โดยเป็นทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่มที่เป็นการระดมทรัพยากรในการสร้างพลังและอำนาจในการต่อรองให้สูงขึ้นแต่ในการดำเนินการดังกล่าวอาจสะท้อน “ภารกิจและสภาวะชั่วคราว”ที่เป็นการทำงานร่วมกัน “เฉพาะหน้า” แสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนทางสังคมที่มีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่ขยายตัวออกไป ทั้งนี้โครงสร้างกระบวนการทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงร้างอำนาจแนวดิ่งไปเป็นแนวราบ ที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศ (ประเวศ วะสี, 2541;ปุสดี มอนซอนและคณะ,2546,หน้า 2)

กล่าวโดยสรุป เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันที่มีการยึดโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จนเกิดการปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่างๆหรือข้อมูลข่าวสารขึ้น และสามารถมีโอกาสแลกเปลี่ยนร่วมระหว่างกับสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ ทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ในส่วนภาครัฐและเอกชนตลอดอาสาสมัครอื่นๆ และเครือข่ายนอกองค์กร

3.2 ลักษณะการเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคม

การเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคมมี 3 ลักษณะ คือ

3.2.1 การเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคม ที่เกิดโดยธรรมชาติ เป็นลักษณะที่ผู้ที่มีความคิดเห็นตรงกันทำงานคล้ายคลึงกันหรือประสบภัยอย่างเดียวกัน มารวมตัวกันเช่นเครือข่ายป้องกันน้ำท่วม เครือข่ายบรรเทาทุกข์จากภัยพิบัติ เป็นต้น

3.2.2 การเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคม ที่มีลักษณะเป็นกาจัดตั้ง มักมีลักษณะเกี่ยวข้องกับนโยบาย อาศัยกลไกของรัฐ “ผลักดัน”ให้เกิด การเกิดขึ้นของเครือข่ายในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายมิได้มีพื้นฐานความต้องการและความคิดที่ตรงกันมาก่อนเช่นเครือข่ายอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแต่การถูกผลักดันให้เกิดเครือข่ายทางสังคมก็มีผลดีในการสนับสนุนเสริมสร้างกำลังความสามารถในการดึงชุมชนในเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่นการป้องกันอุทกภัยของชุมชน เครือข่ายสามารถขยายสมาชิกได้ง่ายโดยการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มคนที่อยู่ในสภาวะล่อแหลมหรือมีโอกาสเผชิญกับการสูญเสียจากอุทกภัย

3.2.3 การเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคมอย่างมีวิวัฒนาการหมายถึง เครือข่ายทางสังคมที่มิได้เป็นไปโดยธรรมชาติและมิได้ถูกจัดตั้งโดยตรงแต่เป็นกระบวนการพัฒนาโดยเริ่มที่การรวมตัวกันอย่างกว้างๆ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนแต่ภายหลังมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการสมาชิกและพัฒนาจนเป็นเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มาก

3.3 บทบาทของเครือข่ายทางสังคม

บทบาทของเครือข่ายทางสังคมแต่ละเครือข่ายต่างก็มีบทบาทที่ต่างกันดังนั้นการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนจะช่วยทำให้กระบวนการทำงานของเครือข่ายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ระดับของบทบาทเครือข่ายสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ ระดับกิจกรรม/การทำงาน(ทีมทำ) ระดับการสนับสนุน/ประสานงาน(ทีมนำ)และระดับการส่งเสริม/การให้คำปรึกษา(ทีมหนุน) ดังนี้(พระมหาสุทิตย์ อาภาโร,2547,หน้า 104-105)

3.3.1 ระดับกิจกรรม/การทำงาน(ทีมทำ) ได้แก่ เครือข่ายทางสังคมที่เน้นกระบวนการทำงานในระดับพื้นที่เป็นสำคัญ โดยเป็นเครือข่ายทางสังคมที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซับซ้อน มีลักษณะและแบบแผนการปฏิบัติงานคล้ายงานประจำ มีกระบวนการจัดการและการทำงานท่าเน้นการพึ่งพาอาศัยคนและทรัพยากรในพื้นที่ รวมตัวกันเพื่อทำงานในกิจกรรมนั้นๆอย่างจริงจัง

3.3.2 ระดับการสนับสนุน/ประสานงาน(ทีมนำ) ได้แก่ เครือข่ายทางสังคมที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างภาคีต่างๆมีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมในพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน

3.3.3 ระดับการส่งเสริม/การให้คำปรึกษา(ทีมหนุน) ได้แก่ เครือข่ายทางสังคมที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการมีส่วนร่วมและการทำงานเของเครือข่ายเชิงลึกเป็นต้น

การทำงานของเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ควรเริ่มจากภาครัฐ(กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2546ค, 36) โดยการเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหาสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม และเป็นแกนนำในการจัดตั้งเครือข่ายทางสังคมภายในชุมชน เมื่อประชาชนมีความตระหนักในปัญหาร่วมกันมีความตื่นตัวกับปัญหาของตนแล้ว ก็จะรวมตัวกันเข้าไปแก้ไขปัญหาในที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) หลักการที่สำคัญก็คือเครือข่ายทางสังคมจะต้องตั้งอยู่บนความสมัครใจและการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หลากหลาย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย มีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ มีการคัดเลือกผู้นำที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงคู่ของความสัมพันธ์ หรือความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในเครือข่าย ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจขยายเป็นความสัมพันธ์ จำนวนมาก(Muntiplexties) เช่นความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางการเงิน เป็น (อเนก เหล่าธรรมทัศน์,2540,หน้า 35-37)

3.4 การสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network Construct)

ปฤถา พรหมเลิศ (2548) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่มซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร หรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิกต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย (นฤมล นิราทร, 2543: 8) สำหรับเหตุผลในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น นฤมลนิราทร (2543 : 11-12)กล่าวว่าเป็นเพราะ (1) ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก (2) ต้องการทรัพยากรในการทำงาน (3) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน (4) ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา (5) ต้องการประหยัด และ (6) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันรวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายส่วนพระมหาสุทิตย์ อาภากโร(2547 : 55-58) ให้เหตุผลว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมเกิดจาก (1) สถานการณ์ปัญหาและภาพแวดล้อมที่ซ้ำซ้อนหลากหลาย และขยายตัวจนเกินความสามารถของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่ม ที่จะดำเนินการแก้ไข (2) เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างพื้นที่ทางสังคม และ (3) เพื่อให้การประสานผลประโยชน์เป็นไปอย่างเท่าเทียมจากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่าเหตุผลสำคัญของการสร้างเครือข่ายทางสังคม คือการมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายของปัจเจกบุคคลซึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยลำพังแต่ต้องอาศัยการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรอันจะส่งผลให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นการประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

3.5 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม (Social Network Components)

มีนักวิชาการหรือผู้รู้ได้กำหนด องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคมไว้หลายแนวทาง ซึ่งผู้เขียนขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้ พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2547: 48-49) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ประกอบด้วย

1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก

2) จุดมุ่งหมาย

3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก

4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน และ

5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 36-43) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ว่ามีอยู่ 7 ประการประกอบด้วย

1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

5) มีกระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

6) มีการพึ่งอิงร่วมกัน และ

7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

Waner (อ้างถึงในปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, 2546 : 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย โดยใช้ตัวอักษรย่อภาษาอังกฤษ คือ LINK ซึ่งประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ (Learning)

2) การลงทุน (Investing)

3) การดูแล (Nursing) และ

4) การรักษา (Keeping)

(สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน. 2559.จาก : http://www.kroobannok.com/article-4252) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม ประกอบด้วย (1) สมาชิกของเครือข่าย (2) มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (3) การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (4) การสื่อสารภายในเครือข่าย (5) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

3.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550 : 128) ได้แบ่งประเภทของทฤษฎีแลกเปลี่ยนเป็น 2 ประเภท คือ

1) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับหรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม

2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงบูรณาการ หรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาจากทฤษฎีมานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับบุคคลของ Homans (Individualistic Exchange Theory of George C. Homans) George C. Homans (1967 อ้างถึงใน George Ritzer, 1992 : 291-294) ถือเป็นปฐมคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเขาได้รับอิทธิพลทางความคิดจากทฤษฎีจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม โดยเขาได้เสนอแนวคิดสำคัญ คือกระบวนการของการเสริมแรง ในการอธิบาย ปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์โดยเสนอว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกัน การที่บุคคลคนหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมอย่างใดย่อมมีเหตุผลมาจากรางวัลหรือ การลงโทษ ซึ่งเป็นการเสริมแรงทางบวก และทางลบ ตามลำดับ สิ่งที่ Homans ใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว คือ ปริมาณของการกระทำและระดับของคุณค่าของการที่บุคคลจะ

เลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ Homans ใช้หลักเศรษฐศาสตร์ อธิบายว่ามนุษย์จะเลือกหนทางที่ให้ผลกำไร (Benefit) สูงสุดในขณะที่ระดับคุณค่านั้น Homansใช้หลักอุปสงค์-อุปทาน มาเชื่อมโยงกับแนวคิดทางจิตวิทยาพฤติกรรม คือ ความพอเพียง และความขาดแคลนในผลงานชื่อ Social Behaviors : Its Elementary Forms (1964) Homansได้นำเสนอทฤษฎีการแลกเปลี่ยนซึ่งอาศัยความคิดพื้นฐานทางจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม จำนวน 5 ข้อเสนอ ประกอบด้วย

1) ข้อเสนอด้านความสำเร็จ (Success Proposition)

2) ข้อเสนอด้านตัวกระตุ้น (Stimulus Proposition)

3) ข้อเสนอด้านคุณค่า (Value Proposition)

4) ข้อเสนอด้านการสูญเสียความพึงพอใจ (Deprivation-Satiation Proposition)

และ

5) ข้อเสนอด้านการก้าวร้าว-ยอมรับ (Aggression-Approval Proposition)

ซึ่งจากข้อเสนอดังกล่าว ยิ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า Homans นั้น เน้นที่พฤติกรรมการกระทำของปัจเจกในฐานะคู่แลกเปลี่ยน อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์พอสมควรจาก ว่าขาดความชัดเจนในเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์กับสัตว์ชั้นต่ำที่นำมาทำการทดลองเพื่อศึกษาพฤติกรรมรวมถึงโต้แย้งว่าหลักการทางจิตวิทยาไม่สามารถอธิบายข้อเท็จจริงทางสังคมได้) รวมถึงข้อวิจารณ์ของ Peter P. Ekeh ในประเด็นของความคับแคบของทฤษฎีของ Homans ที่มองเพียงการแลกเปลี่ยนระดับบุคลเพียงสองคน แต่กลับละเลยไม่ให้ความสำคัญต่อปทัสถานและค่านิยม ในการหล่อหลอมเชิงสัญลักษณ์ให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านการแลกเปลี่ยนต่างๆ (Peter P. Ekeh, 1974 อ้างถึงในสุเทพ สุนทรเภสัช, 2540 : 266) นอกจากนี้ Ronald W. Toseland และ Robert F. Rivas ยังมองว่าทฤษฎีนี้มีความเป็นกลไก มากจนเกินไปเพราะสันนิษฐานว่าคนเราจะใช้เหตุผลในการวิเคราะห์รางวัลที่จะได้มาและสิ่งที่จะเสียไปหรือถูกจากที่กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่าเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จนเกิดการปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนสิ่งของหรือข้อมูลข่าวสารขึ้น มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมระหว่างกับสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ ทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ในส่วนภาครัฐและเอกชนตลอดอาสาสมัครอื่นๆและเครือข่ายนอกองค์กร

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

4.1 ความหมายประสบการณ์

จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี 2558 ประสบการณ์ สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2559 https://th.wikipedia.org/wiki ประสบการณ์ หมายถึง ความจัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุกๆ ด้าน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ศิลปะมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่เราได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเองได้พบเอง กระทำเอง ได้ยินได้ฟังเอง 2) ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ประสบการณ์ทางอ้อม" เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง

การเรียนรู้จากประสบการณ์ คือการที่ได้ เรียนรู้จากการได้ไปสำรวจ การสัมผัสด้วยตนเอง สร้างสรรค์ ค้นพบ มีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับโลกรอบๆ ตัว การเรียนรู้แบบไม่ได้มีรูปแบบที่ตายตัว ปราศจากกฎเกณฑ์หรือกำหนดเวลาอาจได้รับคำแนะนำจากผู้อื่นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ได้รับอิสระในการเรียนอย่างเป็นธรรมชาติด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ การได้สัมผัสประสบการณ์ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นช่วยให้รู้จักหัดคิดในการทำเช่นนี้ ช่วยให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จและช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวเอง

ดร. ไสว เลี่ยมแก้ว 2555 ความหมาย ประสบการณ์ สืบค้นเมื่อ15 ตุลาคม 2558 https://www.gotoknow.org/posts/277494 ได้กล่าวถึงประสบการณ์ว่าเป็นพื้นฐานของความเชื่อทางปรัชญาและผลการทดลองทางจิตวิทยาต่างกันทำให้คิดเกี่ยวกับ"ประสบการณ์" ต่างกัน ซึ่งได้สรุปความหมายของคำว่าประสบการณ์ดังนี้

(1) ประสบการณ์ หมายถึงการรู้สึกสัมผัส การรับรู้ การจำ การคิด ตลอดจนอารมณ์ต่างๆมีความเชื่อเรื่องจิต

(2) ประสบการณ์หมายถึง " ความรู้"

(3) ประสบการณ์หมายถึง "เหตุการณ์ที่นับแต่ Receptors ต่างๆ ไปจนถึงการรู้สึกสัมผัส การรับรู้ การคิด และความรู้

(4) ประสบการณ์หมายถึง เหตุการณ์ในธรรมชาติรอบกาย

พจนานุกรม ฉบับมติชน, 2547, หน้า 532 ได้ให้ความหมายประสบการณ์ว่า น. ความจัดเจนที่เกิดจากการกระทำ หรือได้พบเห็นมา ประสบการณ์นิยม(empiricism) น.ลัทธิทางปรัชญาที่ถือว่า ประสบการณ์เป็นบ่อเกิดของความรู้,การปฏิบัติที่เน้นประสบการณ์, การแสวงหาความรู้โดยอาศัยการสังเกต การทดลอง และวิธีอุปนัย, ประจักษ์นิยม ก็ว่าจึงได้สรุปว่า ความรู้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสบการณ์

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาสรุปเป็นความหมายของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครได้ว่า หมายถึง ความจัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมาของอาสาสมัครที่ได้มีส่วนในการเป็นอาสาสมัครด้านอื่นๆหรือที่ได้กระทำโดยตรง สัมผัสด้วยตัวเอง ได้พบ ได้กระทำ ได้ยิน ได้ฟังด้วยตนเอง หรือสิ่งที่ได้ทางอ้อม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดเป็นความรู้หรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่งจากอดีตถึงปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นไปในด้านการช่วยเหลือผู้อื่น การช่วยเหลือต่อสังคมตลอดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ เทคนิค ทักษะในด้านต่างๆที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานอาสาสมัครในแต่ละองค์กรนั้นๆ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัคร

จากการดำเนินงานโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และได้มีการศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของอาสาสมัคร ดังนี้

สุนิตย์ เชรษฐาและคณะ (2548) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการประยุกต์บทเรียนด้านการพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย”ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีระบบอาสาสมัครที่เกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีความชัดเจนยิ่งเป็นกลไกสำคัญยิ่งในด้านการยกระดับจิตใจของคนไทย ให้มีความเห็นใจและร่วมช่วยเหลือสังคมตลอดมา อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังใหม่อยู่มาก ในด้านการพัฒนาโครงสร้างงานอาสาสมัครอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางสังคม นอกจากนั้นพัฒนาด้านงานอาสาสมัครจากต่างประเทศทั้งในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนานั้นก็มีความก้าวหน้าอย่างมากจึงสมควรอย่างยิ่งที่ผู้กำลังพัฒนาระบบสนับสนุนอาสาสมัครต่างๆในประเทศไทยจะสามารถเรียนรู้เพื่อประยุกต์เอาบทเรียนต่างๆมาใช้กับงานอาสาสมัครในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบทเรียนจากกรณีในต่างประเทศนำมาประยุกต์กับงานอาสาสมัครในประเทศไทย พบว่าควรมีการจัดการฐานข้อมูลร่วมกันทั้งในการเป็นอาสาขององค์กรเอกชนและภาครัฐและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับงานอาสาสมัครโดยแกนกลางเป็นองค์กรอาสาสมัครจากภาคประชาสังคม มีภาครัฐและภาคธุรกิจสนับสนุน ควบคู่ไปกับการทำให้งานอาสาสมัครเป็นที่ยอมรับผ่านสื่อ ศูนย์กลางของข้อมูลอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครเป็นส่วนหลักของการพัฒนาประเทศได้เป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริง

ณัชณิชา ศรีบริบูรณ์ (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุป

ผลการวิจัยได้ดังนี้ จิตอาสาของนักเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือการช่วยเหลือผู้อื่นการเสียสละต่อสังคมความมุ่งมั่นผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรจิตอาสาของนักเรียนได้ร้อยละ 38.60 ซึ่งปัจจัยด้านสังคม/ชุมชนมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อการเกิดจิตอาสาของนักเรียนมากที่สุดแสดงว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้อื่นการเสียสละต่อสังคมและความมุ่งมั่นในการพัฒนาของบุคคลในสังคมมีอิทธิพลทำให้นักเรียนเกิดจิตอาสารองลงมาคือปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลโดยทางตรงและทางอ้อมต่อจิตอาสาของนักเรียนในทิศทางบวกรวมถึงพฤติกรรมของบุคคลในครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อเด็กเพราะเด็กจะเลียนแบบและแสดงพฤติกรรมตามบุคคลในครอบครัวโดยตัวแปรทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วราพร วันไชยธนวงศ์และคณะ (2551) ศึกษาความหมายของจิตอาสาและศึกษาการพัฒนากระบวนการสร้างจิตสำนึกของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่ประชากรเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่1 ปีที่ 2และปีที่ 3 จำนวน 60 คนที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการจิตอาสาให้บริการวิชาการในชุมชนอำเภออมก๋อยและอำเภอแม่แจ่มจังหวัดเชียงใหม่ในเดือนตุลาคม ธันวาคม 2550 และเดือนมกราคม 2551 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์การสังเกตการสนทนากลุ่มและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่านักศึกษาให้ความหมายว่าจิตอาสาเป็นความสมัครใจเต็มใจทำและเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจหรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนและมีความสุขได้ช่วยเหลือผู้อื่นกระบวนการสร้างจิตอาสามี 4 ประเด็น 1) ปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา 2)การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจด้านความรู้และการติดต่อสื่อสาร 3) การสร้างความเชื่อมันในตนเอง 4) การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องประสบการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตอาสาคือทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่งคนดีและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเกิดความภาคภูมใจในตนเอง

เรวดี ศรีฤทธิ์และคณะ (2552) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตตำบลนาเพียง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน” จากผลการศึกษา พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตตำบลนาเพียง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนครมีระดับศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลาง โดยคิดจากผลรวมของศักยภาพทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านบางคนยังมีการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่การงาน ครอบครัว การศึกษารวมถึงการให้ความร่วมมือของประชาชนใน

หมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.001 โดยมีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 ส่วนปัจจัยอื่นๆไม่สามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานได้

สมหมาย นาคะจันทร์. (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประชากรในการศึกษาคือทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน200 คนผลการวิจัยพบว่าทนายขอแรงมีแรงจูงใจในการเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจพบว่าอายุระยะเวลาการเป็นทนายความและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากผลการทดสอบตามสมมติฐานพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้านการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงลบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประสาร มหาลี้ตระกูล (2553) ได้ศึกษาส่วนบุคคลเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติตามที่กรมคุมประพฤติมอบหมาย จากการศึกษาสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ มี 3 ด้าน คือด้านอาสาสมัครคุมประพฤติ ด้านพนักงานคุมประพฤติและด้านการบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ด้านอาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รับมอบหมายงานทั้งปริมาณและ

ประเภทงานที่ไม่เหมาะสมสอดคล้องตามศักยภาพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานคุมประพฤติ ยังขาด การปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อการประสานงานสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ขาดการเชื่อมั่นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติ ขาดทักษะในการประสานงานชุมชน และด้านการบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติ นโยบายงานด้านอาสาสมัครคุมประพฤติไม่ชัดเจน กระบวนการสรรหายังเป็นปัญหา งบประมาณยังไม่เพียงพอ

กรรณิกา มาโน (2554) ได้ศึกษาความหมายจิตอาสาและความหมายในชีวิตของผู้ที่ทำกิจกรรมจิตอาสาซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 6 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ว่าจิตอาสาคือการให้โดยไม่หวังผลตอบแทนและการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำกิจกรรมจิตอาสาก่อให้เกิดความสุขเมื่อได้เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผล ซึ่งการทำกิจกรรมจิตอาสานั้นก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการให้ความอิ่มใจจากรอยยิ้มที่ได้รับซึ่งรอยยิ้มหรือความสุขใจที่ได้รับนั้นสะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่ทำลงไปมีคุณค่าและส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเกิดการเข้าใจผู้อื่นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้ที่ทำงานร่วมกันในกิจกรรมต่างๆ และผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันตามความเป็นจริงและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป

สุภาพร ทศพะรินทร์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุจังหวัดนนทบุรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเห็นคุณค่าของตนเอง กับพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีศึกษาอำนาจทำนายของแรงจูงใจ การเห็นคุณค่าของตนเองกับพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีและเปรียบเทียบพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้(1) ระดับแรงจูงใจการเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก(2)แรงจูงใจการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05(r = .36 และ.46 ตามลำดับ ปัจจัยแรงจูงใจกับการเห็นคุณค่าในตนเองร่วมกันทำนายพฤติกรรมจิตอาสาได้ร้อยละ 23 และ(4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมจิตอาสาตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีพบว่าผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพก่อนเกษียณ อาชีพหลัง

เกษียณ สถานภาพการเงินและลักษณะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมจิตอาสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธาริณี แสงสว่าง (2557) การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานของอาสาสมัครคุมประพฤติกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 จำแนกตามรายพื้นที่ และศึกษาแนวทางในการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี มีส่วนร่วมต่ำสุด แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้แก่ ด้านความสามารถ ความพร้อม ความเต็มใจและความเป็นไปได้ (ในแต่ละหน่วยงานหรือระดับองค์กร จะต้องมีระบบอาสาสมัคร)

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบว่าอาสาสมัครเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของคนไทย ซึ่งส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของความเป็นคนไทยมีต้นทุนทางด้านการมีจิตใจที่เห็นใจและให้การช่วยเหลือผู้อื่น จึงมีอาสาสมัครที่มีอยู่หลายหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน ดังนั้นเพื่ออาสาสมัครในแต่ละองค์กรสามารถเป็นพลังที่สามารถเป็นส่วนหลักในการพัฒนาประเทศ จึงควรจัดระบบการจัดทำฐานข้อมูลของอาสาสมัครที่เป็นภาครัฐและเอกชนเพื่อให้งานอาสาสมัครสามารถเป็นส่วนหลักในการพัฒนาประเทศ ได้อย่างง่าย โดยแต่ละอาสาสมัครต่างมีบทบาทในการเข้ามาช่วยเหลือตามภารกิจขององค์การนั้นๆ ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามแต่ละภารกิจขององค์กร สามารถสร้างเครือข่าย ทั้งที่เป็นรูปธรรมและทั่วไป ซึ่งแต่ละคนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครเกิดจากความสมัครใจ มีความเต็มใจด้วยความเสียสละและเมื่อได้ทำหน้าที่ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีวิธีการ กระบวนงานที่สร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลืองานได้อย่างเต็มที่ สามารถช่วยเหลือในภารกิจของแต่ละองค์กรเกิดด้วยความสุขในฐานะที่เป็นผู้ให้ สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมด้านอาสมัครด้วยอาศัยประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครอื่นๆ มาก่อน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานด้านการเสียสละต่อผู้อื่นและช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆทั้งในส่วนที่ได้รับทราบจากการบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริงหรือบุคคลใกล้ชิดที่อยู่ใกล้ตัวเช่นบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ที่มีจิตอาสา หรือพฤติกรรมอาสาสมัคร ทำให้บุคคลอื่นเห็นเป็น

แบบอย่าง เกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความตระหนักในบทบาทของตนเอง มีความภาคภูมิใจ เป็นการเปิดโอกาสให้กับอาสาสมัครได้มีประสบการณ์มีความมั่นใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกับชุมชน เกิดการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านจิตใจและเทคนิคทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย สามารถมีเพื่อนใหม่ๆ หรือการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกอาสาสมัครด้วยกัน ทำให้อาสาสมัครเกิดความยินดี มีความภาคภูมิใจในตนเอง นำมาสู่การได้รับเกียรติและการยอมรับจากบุคคลอื่น ยิ่งทำให้อาสาสมัครได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่การเป็นอาสาสมัครและที่สำคัญจากการที่อาสาสมัครมีประสบการณ์ในด้านอาสาสมัครอื่นๆ มาก่อนทำให้มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นแนวคิดและแนวทางในการพัฒนางานให้อาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และอาสาสมัครคุมประพฤติจะได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจังมีจิตอาสาที่แท้จริงและที่สำคัญจะได้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนและสามารถช่วยเหลือภารกิจของ กระทรวงยุติธรรม ต่อไป

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครนั้น จุดเริ่มเกิดจากบุคคลที่มีความสนใจ มีความพร้อม ทั้งในปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนในการสนับสนุนความสนใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครด้วยใจรัก การมีจิตใจที่เสียสละทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นซึ่งเป็นต้นทุนของการเป็นจิตอาสาอย่างแท้จริง ซึ่งองค์กรของอาสาสมัครนั้นๆ ต้องสร้างคุณลักษณะประเภทของอาสาสมัครที่ชัดเจนและมีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครดังกล่าวเกิดจิตอาสาอย่างแท้จริงทั้งในด้านการช่วยเหลือปผู้อื่น การช่วยเหลือสังคมตลอดการที่อาสาสมัครเองจะต้องมีการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะเข้ามาเป็นอาสาสมัครอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความเข้าใจในความหมายของคำว่าอาสาสมัครและยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามบทบาทของอาสาสมัครองค์นั้นๆ อย่างแท้จริง ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจที่เป็นความต้องการของอาสาสมัครที่สอดรับกับบริบทขององค์กร มีการพัฒนาระบบและรูปแบบด้านองค์ประกอบของอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ความสามารถ ตลอดเทคนิค ทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดระบบที่ชัดเจนทั้งในส่วนฐานข้อมูลต่างๆ ที่ครอบคลุมในงานอาสาสมัครที่สามารถนำมาบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครได้เป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเป็นอาสาสมัครได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานหรือองค์จะได้บริหารจัดการงาน

อาสาสมัครได้อย่างตรงประเด็นและสมบูรณ์ เป็นไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพซึ่งเกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,212 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายเพศหญิงที่สังกัดในแต่ละสำนักงานฯในกรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Systemic random sampling โดยการแบ่งกลุ่มตามสำนักงานแล้วเลือกด้วยตัวอย่างตามสัดส่วนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการเก็บข้อมูลในขณะที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้มาปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมและเข้าร่วมประชุมที่สำนักงานคุมประพฤติ ตลอดการออกไปเยี่ยมเยียนที่บ้านของอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวนตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane,1970:580) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ซึ่งคำนวณจากกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานฯ	จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติทั้งหมด(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
กรุงเทพมหานคร 1 (ประจำศาลจังหวัดตลิ่งชัน)	201	50
กรุงเทพมหานคร 2 (ประจำศาลแขวงพระนครเหนือ)	99	25
กรุงเทพมหานคร 3 (ประจำศาลอาญาธนบุรี)	130	32
กรุงเทพมหานคร 4 (ประจำศาลจังหวัดมีนบุรี)	126	31
กรุงเทพมหานคร 5 (ประจำศาลแขวงพระนครใต้)	120	30
กรุงเทพมหานคร 6 (ประจำศาลดุสิต)	71	18
กรุงเทพมหานคร 7 (ประจำศาลอาญา)	135	33
กรุงเทพมหานคร 8 (ประจำศาลอาญาธนบุรี)	124	31
กรุงเทพมหานคร 9 (ประจำศาลจังหวัดพระโขนง)	106	26
กรุงเทพมหานคร 10 (ประจำศาลอาญากรุงเทพใต้)	100	25
รวม		301

1.3 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

$$n = N/(1 + Ne)^2$$

(n =1,212/1+(1,212 (0.005) = 300.74 คน

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร แทน

e ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error)

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง = 301 คน

2. เครื่องมือที่ใช้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 16 ข้อ (อยู่หน้าที่2-3 ของแบบสอบถาม) เครือข่ายทางสังคม จำนวน 14 ข้อ (อยู่หน้าที่3-4 ของแบบสอบถาม) และประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่ จำนวน 12 ข้อ(อยู่หน้าที่4-5 ของแบบสอบถาม) (ซึ่งตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ)

ตอนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมี 2 ด้านคือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการเสียสละต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ (อยู่หน้าที่5-6 ของแบบสอบถาม)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และแนวทางในการแก้ไขและ การพัฒนาหรือส่งเสริม จำนวน 2 ข้อเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ(อยู่หน้าที่7ของแบบสอบถาม)

เกณฑ์ให้คะแนน

1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 2- 4

ระดับคะแนน	**ระดับความคิดเห็น**
1	ผู้ตอบมีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องนั้น
2	ผู้ตอบมีระดับเห็นด้วยน้อยในเรื่องนั้น
3	ผู้ตอบมีระดับเห็นด้วยปานกลางในเรื่องนั้น
4	ผู้ตอบมีระดับเห็นด้วยมากในเรื่องนั้น
5	ผู้ตอบมีระดับเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องนั้น

2) แบบสอบถามความถี่ตอนที่ 5 จะประกอบด้วยข้อความที่วัดแบบวัดพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมทั้งด้านบวกและด้านลบ เกณฑ์การให้คะแนนจึงแตกต่างกันดังนี้

ระดับคะแนน		ระดับที่เป็นจริง
ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ	
1	5	ผู้ตอบมีระดับการกระทำที่เป็นจริงไม่เคยกระทำ
2	4	ผู้ตอบมีระดับการกระทำที่เป็นจริงนานๆครั้ง
3	3	ผู้ตอบมีระดับการกระทำที่เป็นจริงบางครั้ง
4	2	ผู้ตอบมีระดับการกระทำที่เป็นจริงบ่อยครั้ง
5	1	ผู้ตอบมีระดับการกระทำที่เป็นจริงทุกครั้ง

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากขึ้น

3.3 สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อหาความตรงของเครื่องมือ (Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence หรือ IOC)

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum XR}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum XR$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุง ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งจะใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach s Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 $\leq\alpha\leq$1 ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก พบว่ามีค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ต้องอยู่ระหว่าง 0.7 $\leq\alpha\leq$ 1 โดยได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97

3.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากแขนงวิชาแนะแนวและการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงอธิบดีกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย โดยงานวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนาการคุมประพฤติได้มีความเห็น และได้นำเสนออธิบดีกรมคุมประพฤติ เพื่อทราบและได้แจ้งเวียนให้สำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพหมานครได้รับทราบในการเก็บข้อมูลดังกล่าว

4.2 ได้ประสานงานโดยตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติทุกสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ขอความร่วมมือให้กลุ่มงานกิจกรรมชุมชนและเครือข่ายชุมชนในการประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติในการตอบแบบสอบถามของแต่ละสำนักงานคุมประพฤติ

4.3 สำนักงานคุมประพฤติได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคิดสัดส่วนร้อยละ30 จากจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติของแต่ละสำนักงานฯในขณะที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้มาปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมและเข้าร่วมประชุมที่สำนักงานคุมประพฤติ ตลอดการออกไปเยี่ยมเยียนที่บ้านของอาสาสมัครคุมประพฤติ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูลและนำข้อมูลเพื่อไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูลและนำข้อมูลเพื่อไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statics) ได้แก่ความความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจระดับปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และระดับด้านพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard diviation)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ศึกษาอำนาจพยากรณ์ (Multiple Regression) ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครโดย

5.3.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive, Frequency และ Percentage)

5.3.2 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยทำนายพฤติกรรมอาสาสมัครและระดับพฤติกรรมอาสาสมัคร (mean และStandard diviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำนายกับพฤติกรรมอาสาสมัคร (Paerson' product moment coefficient,r)

5.3.3 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทำนายที่มีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์ MRE

5.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัคร จากปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (f-test)

5.3.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติเนื้อหาจากแบบสอบถาม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

	ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	146	48.50
	หญิง	155	51.50
	รวม	301	100.00
อายุ	25 – 45 ปี	22	7.30
	46 – 55 ปี	55	18.30
	56 – 65 ปี	113	37.50
	66 – 75 ปี	86	28.60
	76 ปี ขึ้นไป	25	8.30
	รวม	301	100.00
สถานภาพ	โสด	43	14.30
	สมรส	204	67.80
	หย่าร้าง/หม้าย/เลิกร้าง	54	17.90
	รวม	301	100.00
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	50	16.60
	มัธยมศึกษาตอนต้น	58	19.30
	มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	98	32.60
	ปวส. /อนุปริญญา	25	8.30
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	70	23.30
	รวม	301	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ	เกษตรกร/กิจการส่วนตัว	157	52.20
	รับจ้าง/พนักงานบริษัท/อื่นๆ	45	15.00
	รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ/ข้าราชการบำนาญ	48	15.90
	ไม่ได้ประกอบอาชีพ	51	16.90
	รวม	301	100.00
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	74	24.60
	10,001 – 20,000 บาท	78	25.90
	20,001 – 30,000 บาท	54	17.90
	มากกว่า 30,000 บาท	39	13.00
	ไม่มีรายได้	56	18.60
	รวม	301	100.00
ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร	1 – 10 ปี	204	67.80
	11 – 20 ปี	49	16.30
	21 ปี ขึ้นไป	48	15.90
	รวม	301	100.00
ประสบการณ์	อสม./อส.กทม/อสส/อปพร/อพม/ท้องถิ่น อย่างใดอย่างหนึ่ง	65	21.60
	ประสบการณ์มากกว่า 1 อย่าง	122	40.50
	ไม่เคยเป็นอาสาสมัครอื่น	114	37.90
	รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ ในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 อายุ 56 – 65 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพสมรส จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 อาชีพเกษตรกร/กิจการส่วนตัว จำนวน 157 คน

คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 เป็นอาสาสมัคร 1 – 10 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และมีประสบการณ์เป็นอาสาสมัครมากกว่า 1 อย่าง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัคร

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.91	.49	มาก
เครือข่ายทางสังคม	3.66	.62	มาก
ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร	3.58	.57	มาก
พฤติกรรมอาสาสมัคร	3.71	.55	มาก
โดยรวม	3.73	.47	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ ทุกปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .49)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แรงจูงใจภายนอก	3.37	.66	มาก
1. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ/ยกย่องจากบุคคลในชุมชนและสังคม	3.81	.71	มาก
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติอาสาสมัครคุมประพฤติดีเด่น/ เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเกียรติประวัติของครอบครัว	3.20	1.25	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนการในการปฏิบัติงานคดี	3.15	.91	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเฉพาะตัว	2.73	1.23	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง	3.62	.85	มาก
6. ข้าพเจ้าต้องการเป็นที่รู้จักของบุคคล ในชุมชนและบุคคลทั่วไป	3.69	.87	มาก
แรงจูงใจภายใน	4.16	.53	มาก
7. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาตนเองในด้านจิตใจและอารมณ์ให้มั่นคงสูงขึ้น	4.03	.71	มาก
8. ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพในการช่วยเหลืองานคุมประพฤติเพื่อเกิดความเป็นธรรมต่อผู้กระทำผิด ประชาชนในชุมชน และสังคม	4.14	.71	มาก
9. ข้าพเจ้าภูมิใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่เสียสละ สามารถช่วยเหลือผู้กระทำผิด/ประชาชนในชุมชนโดยไม่มีค่าจ้าง	4.24	.73	มาก
10. ข้าพเจ้ามีอุดมการณ์ในการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมคุมประพฤติจึงได้เข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	4.20	.68	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการช่วยเหลือบุคคลในชุมชนของตนเอง	3.99	.75	มาก
12. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีที่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาส	4.28	.72	มาก
13. ข้าพเจ้ามีส่วนในการอำนวยความเป็นธรรมตามกระบวนการยุติธรรมเพื่อ การช่วยเหลือผู้กระทำผิดและประชาชน	3.98	.72	มาก
14. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานในกระทรวงยุติธรรม	4.26	.70	มาก
15. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	4.25	.66	มาก
16. ข้าพเจ้ามีความประทับใจเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเป็นกันเอง	4.29	.71	มาก
17. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม	4.31	.68	มาก
18. ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดในชุมชนได้อย่างมั่นใจ	3.95	.70	มาก
19. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองที่ได้รับความไว้วางใจในการออกไปเยี่ยมเยียนสอดส่องและสามารถแก้ไขฟื้นฟูฯผู้กระทำผิดในชุมชนให้กลับตนเป็นคนดีได้	4.14	.68	มาก
โดยรวม	3.91	.49	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37, S.D. = .66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ/ยกย่องจากบุคคลในชุมชนและสังคม ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .71) และปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = .68)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเครือข่ายทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆ หรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น	3.99	.68	มาก
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสามารถสร้างความสัมพันธ์กับอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอยู่ทั่วประเทศ	3.59	.83	มาก
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมศึกษาดูงานกับอาสาสมัครเครือข่ายอื่น	3.32	.98	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ระหว่างการเป็นอาสาสมัครอื่นๆ ด้วยกัน	3.64	.82	มาก
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม (เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)	3.47	.97	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้ามีโอกาสในการทำงานร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอื่นๆหรืออาสาสมัครอื่นๆ ตามที่ตั้งใจ	3.67	.83	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ข้าพเจ้าได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเพิ่มขึ้น	3.92	.68	มาก
8. ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	3.88	.72	มาก
9. ข้าพเจ้าสามารถประสานงานสร้างเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้ด้วยความมั่นใจ	3.75	.82	มาก
10. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมดีๆได้สะดวกยิ่งขึ้น	3.85	.77	มาก
11. ข้าพเจ้าสามารถเป็นตัวแทนสมาชิกในชุมชนในการประสานงานหรือเรียกร้องขอความช่วยเหลือต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	3.61	.89	มาก
12. ข้าพเจ้าสามารถจัดตั้งศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการในการช่วยเหลือสมาชิก ในชุมชนได้สะดวก	3.32	1.08	ปานกลาง
13. ข้าพเจ้าสามารถเป็นบุคคลที่สังคมรู้จัก มีเพื่อนหรือเครือข่ายมากมายสามารถ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือท่านในการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้	3.64	.85	มาก
14. ข้าพเจ้าได้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่รู้จักและยอมรับทั่วไปและมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางสังคมด้านอื่นๆ ได้	3.54	.88	มาก
โดยรวม	3.66	.62	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของ

อาสาสมัครคุมประพฤติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆหรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .68) รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .68) และข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ครอบครัว บิดา มารดาหรือสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อน มีผลต่อความสนใจของข้าพเจ้าในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	2.78	1.31	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าเคยทำงานช่วยเหลือสังคมด้านอาสาสมัครมาก่อนตั้งแต่ วัยเด็กถึงผู้ใหญ่ เช่นการช่วยเหลือ งานกิจกรรมกลุ่ม งานวัด/โบสถ์/ งานโรงเรียน งานหมู่บ้าน งานชุมชน เป็นต้น จึงเกิดความสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	3.87	1.01	มาก
3. ข้าพเจ้าได้รับการชักชวนจากเพื่อนที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่แล้วจึงสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	3.83	.85	มาก
4. ข้าพเจ้าเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานบริการชุมชนหรือสาธารณะประโยชน์ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงเกิดความสนใจต่อการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	3.53	.98	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ข้าพเจ้าเคยเป็นหัวหน้าชั้น หรือการเป็นประธานนักเรียน หรือประธานรุ่นไม่ว่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตร และระดับอุดมศึกษาหรือผู้นำในขณะที่ศึกษามาก่อน	3.31	1.09	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าเคยได้รับโอกาสได้ทำในสิ่งที่อยากทำในด้านอาสาสมัครที่คิดว่ามีความสำคัญ สำหรับตน	3.71	.90	มาก
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่า หากให้การช่วยเหลือผู้อื่นก็จะได้รับการช่วยเหลือตอบแทน	3.45	1.14	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อกัน	4.09	.80	มาก
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีขึ้นเมื่อตนเองให้ความใส่ใจช่วยเหลือต่อผู้อื่น	4.15	.77	มาก
10. ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาทางสังคมต่างๆเช่นปัญหายาเสพติด อาชญากร ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น เป็นสิ่งแก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ	3.93	.75	มาก
11. ข้าพเจ้าเข้าใจ สมาชิกครอบครัวของผู้กระทำผิดและผู้กระทำผิด มาก่อน จึงเข้าใจและเห็นใจครอบครัวอื่นที่ประสบเช่นกัน จึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	3.80	.91	มาก
12. ข้าพเจ้าเคยมีบุคคลในครอบครัวหรือสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้กระทำผิดมาก่อน จึงเข้าใจและเห็นใจครอบครัวอื่นที่ประสบเช่นกัน จึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	2.55	1.40	ปานกลาง
โดยรวม	3.58	.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = .57) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีขึ้นเมื่อตนเองให้ความใส่ใจช่วยเหลือต่อผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = .77) รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .80) และข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาทางสังคมต่างๆเช่นปัญหายาเสพติด อาชญากร ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น เป็นสิ่งแก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	3.74	.60	มาก
1. ข้าพเจ้าได้พบเห็นผู้กระทำผิดหรือบุคคลอื่นที่ได้รับความเดือดร้อนก็จะเข้าไปให้การช่วยเหลือๆโดยไม่รั้งรอ	3.65	.97	มาก
2. ข้าพเจ้าพบเห็นเด็กและเยาวชนหรือบุคคลในชุมชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการกระทำผิดก็จะให้คำตักเตือนและแนะนำในสิ่งที่ดี	3.83	.90	มาก
3. เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยเหลือกิจกรรมที่สำนักงานคุมประพฤติฯ หรือศูนย์ประสานงานอาสาสมัคร เพื่อเป็นการบำเพ็ญประโยชน์	3.80	.94	มาก
4. ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีความมุ่งหมายให้เขาได้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุข	3.93	.89	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายและท้อในการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะและพินิจ เยี่ยมเยียน สอดส่อง ให้การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน	3.79	1.31	มาก
6. ข้าพเจ้าได้จัดหาหน่วยงานรองรับในการทำงานบริการสังคมในพื้นที่เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้ทำงานบริการสังคมได้อย่างสะดวกเช่นวัด สถานีอนามัย โรงเรียน มัสยิด เป็นต้น	3.15	1.20	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าได้นำประชาชนในพื้นที่เข้ามาช่วยเหลือ/ มีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดในชุมชนความเดือดร้อน	3.24	1.08	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้าพยายามดำเนินการทุกอย่างเพื่อส่งเสริมให้ชุมชน ยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน/สังคม	3.70	.99	มาก
9. ข้าพเจ้ามีความสุขใจที่ได้ดูแล ช่วยเหลือ สงเคราะห์และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงิน	3.97	1.08	มาก
10. ข้าพเจ้าช่วยแหลือพนักงานคุมประพฤติในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนเพื่อให้ผู้กระทำผิดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี	3.86	.94	มาก
11. ข้าพเจ้ากล้าเสี่ยงที่จะเข้าไปในชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือผู้กระทำผิดได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข	3.86	1.05	มาก
12. ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ผู้กระทำผิดในชุมชนเสมือนเขาเป็นบุตรหลานของตนเอง	4.05	.90	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเสียสละต่อสังคม	3.68	.62	มาก
13. ข้าพเจ้าจะเสนอความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินการในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนหรือการปฏิบัติงาน งานคุมประพฤติ/งานอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีโอกาส	3.68	.98	มาก
14. ข้าพเจ้าคาดหวังและต้องการสิ่งตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานคดีหรือเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	3.79	1.33	มาก
15. ข้าพเจ้าสามารถสละเวลาได้ทุกครั้งเมื่อสำนักงานคุมประพฤติเชิญเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยไม่เกี่ยงว่าตนเองต้อง สูญเสียรายได้	3.86	.97	มาก
16. ข้าพเจ้าให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชนด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง	3.05	1.21	ปานกลาง
17. ข้าพเจ้าเคยจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนโดยใช้งบประมาณส่วนตัวหรือจากผู้ร่วมอุดมการณ์ด้วยกัน	2.79	1.30	ปานกลาง
18. ข้าพเจ้าได้สละเงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานคดีไว้ให้สำนักงานฯ จัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	2.58	1.27	ปานกลาง
19. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ได้รับคดีจากสำนักงานฯ และต้องเร่งปฏิบัติการเยี่ยมเยียนสอดส่องและรีบรายงานผลการปฏิบัติงานไปยังสำนักงานฯให้ทันต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	4.00	1.28	มาก
20. เมื่อมีกิจการงานใดๆในหมู่บ้าน/ชุมชน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะช่วยเหลือ	4.08	1.28	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21. หากชุมชนที่อยู่มีปัญหาใดๆข้าพเจ้าไม่นิ่งนอนใจ จะรีบให้การสนับสนุนและคิดหาวิธีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว	3.97	3.12	มาก
22. ข้าพเจ้าได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆเกี่ยวกับงานคุมประพฤติแล้วนำมาใช้ในการช่วยเหลือ ดูแลผู้กระทำผิด	3.92	.94	มาก
23. ข้าพเจ้าจะแสดงออกอย่างชัดเจนทั้งกาย วาจา และใจในการเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชน	4.09	.97	มาก
24. ข้าพเจ้าไม่ลังเลในการมาช่วยเหลืองานของสำนักงานคุมประพฤติ	4.34	.92	มาก
โดยรวม	3.71	.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = .55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = .60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสุขใจที่ได้ดูแล ช่วยเหลือ สงเคราะห์และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงิน ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 1.08) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเสียสละต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่ลังเลในการมาช่วยเหลืองานของสำนักงานคุมประพฤติ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .92)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร รวมทั้งหมด 3 ตัว ผู้วิจัยตรวจสอบโดยคำนวณค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรดังกล่าว เพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกตัวแปรที่เหมาะสมในการเป็นตัวแปรพยากรณ์ รายละเอียดของผลการคำนวณ แสดงดังตาราง 7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้าน

อาสาสมัครของของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร		
ตัวแปร	ค่า Tolerance	ค่า VIF
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ		
แรงจูงใจภายนอก	.632	1.582
แรงจูงใจภายใน	.520	1.923
เครือข่ายทางสังคม	.399	2.504
ประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร	.467	2.140

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัครรวมทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน เครือข่ายทางสังคมประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร มีค่าความคลาดเคลื่อนยินยอม (Tolerance) ตั้งแต่ .399 ถึง .632 และมีองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความจริง (VIF) ตั้งแต่ 1.582 ถึง 2.504 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่สูงมากนัก เนื่องจากมีค่า Tolerance

สูงกว่า .10 และมีค่า VIF ไม่เกิน 10 ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity จึงสามารถนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวไปเป็นตัวแปรพยากรณ์เพื่อการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัครกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้านได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ ดังนี้ ตัวแปรของปัจจัยต่าง ๆ

X_1 หมายถึงปัจจัยแรงจูงใจ

X_2 หมายถึงปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

X_3 หมายถึงปัจจัยแรงจูงใจภายใน

X_4 หมายถึงปัจจัยเครือข่ายทางสังคม

X_5 หมายถึงปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร

ตัวแปรพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ

Y_1 หมายถึงพฤติกรรมอาสาสมัคร

Y_2 หมายถึงพฤติกรรมอาสาสมัครด้านการช่วยเหลือผู้อื่น

Y_3 หมายถึงพฤติกรรมอาสาสมัครด้านการเสียสละต่อสังคม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยต่างๆ	พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร							
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_1	Y_2	Y_3
X_1	-	.93*	.70*	.62*	.54*	.57*	.54*	.49*
X_2	.76*	-	.46*	.56*	.48*	.40*	.37*	.36*
X_3	.93*	.46*	-	.63*	.57*	.55*	.53*	.47*
X_4	.70*	.56*	.63*	-	.68*	.62*	.59*	.52*
X_5	.62*	.48*	.57*	.68*	-	.58*	.54*	.52*
Y_1	.57*	.40*	.55*	.61*	.58*	-	.90*	.91*
Y_2	.54*	.37*	.53*	.59*	.54*	.90*	-	.65*
Y_3	.49**	.36**	.47**	.52**	.52**	.91**	.65**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมอาสาสมัครในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยเครือข่ายทางสังคม (r = .61) ปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร (r = .58) ปัจจัยแรงจูงใจ (r = .57) และปัจจัยแรงจูงใจภายใน (r = .55) สำหรับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = .40)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมอาสาสมัคร ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยเครือข่ายทางสังคม (r = .59) ปัจจัยแรงจูงใจ (r = .54) ปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร (r = .54) และปัจจัยแรงจูงใจภายใน (r = .53) สำหรับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = .37)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมอาสาสมัคร ด้านการเสียสละต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยเครือข่ายทางสังคม (r = .52) และปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร (r = .52) สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (r = .49) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน (r = .47) และแรงจูงใจภายนอก (r = .36)

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	41.54	13.85	82.01**
Residual	297	50.14	.169	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ น้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐาน และสร้างสมการการถดถอยพหุคูณได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)ระหว่างตัวแปรทำนาย (X) ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยกับตัวแปรเกณฑ์ (Y_1) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่า F จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นแต่ละขั้น

ลำดับขั้นของการคัดเลือกตัวแปรทำนาย	ตัวแปรทำนายที่ได้รับการคัดเลือก	R	R^2	F
1	X_4	.61	.38	179.27**
2	X_4 , X_5	.65	.43	27.58**
3	X_4 , X_5 , X_3	.67	.45	13.73**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ซึ่งถูกเลือกเข้ามาก่อน คือ X_4 (ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม) ต่อจากนั้นได้เพิ่มตัวแปรทำนายเข้าไปในแต่ละขั้นของการวิเคราะห์ โดยเพิ่ม X_5 (ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร) และ X_3 (ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน) ซึ่งปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกขั้นตอน ตัวแปรที่มีค่า Partial R สูงในลำดับต่อไป คือ X_2 (ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก) ไม่สามารถจะทำให้สัมประสิทธิ์ของการทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสิ้นสุดการพิจารณา เพิ่มตัวแปรที่ขั้นที่ 3

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_1) ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม และรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร และปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทำนาย (SE.b) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t ในการทดสอบนัยสำคัญของคะแนนดิบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (SE.est) และค่าคงที่ (a)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	SE.b	Beta	t
ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม(X_4)	.27	.06	.30	4.76**
ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร	.25	.06	.26	4.30**
(X_5)	.22	.06	.21	3.71**
ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน (X_3)				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = .67 R^2 = .45 SE.est = .41 a = .89

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการทั้ง 3 ตัว คือ ปัจจัยเครือข่ายทางสังคมปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร และปัจจัยแรงจูงใจภายใน ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ พฤติกรรมอาสาสมัคร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ .30 .26 และ .21 ตามลำดับ

ดังนั้น สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับพฤติกรรมอาสาสมัคร มีค่าเท่ากับ .67 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .41 และปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.00 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

สมการพยากรณ์พฤติกรรมอาสาสมัคร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1 = .89 + .27(X_4) + .25(X_5) + .22(X_3)$$

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
เพศ	ชาย (n = 146)	3.71	.58	0.39	.97
	หญิง (n = 155)	3.71	.52		
				F	
อายุ	25 – 45 ปี(n = 22)	3.70	.59		
	46 – 55 ปี (n = 55)	3.70	.45		
	56 – 65 ปี (n = 113)	3.72	.52	.05	1.00
	66 – 75 ปี (n = 86)	3.72	.67		
	76 ปี ขึ้นไป (n =25)	3.67	.46		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
สถานภาพ	โสด (n = 43)	3.64	.55	1.23	.29
	สมรส (n = 204)	3.74	.58		
	หย่าร้าง/หม้าย/เลิกร้าง (n = 54)	3.63	.45		
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา(n = 50)	3.57	.47	1.39	.24
	มัธยมศึกษาตอนต้น(n = 58)	3.67	.58		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. (n = 98)	3.78	.62		
	ปวส. /อนุปริญญา (n = 25)	3.71	.51		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n =70)	3.73	.49		
อาชีพ	เกษตรกร/กิจการส่วนตัว (n = 157)	3.75	.51	.98	.41
	รับจ้าง/พนักงานบริษัท/อื่นๆ (n = 45)	3.59	.57		
	รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ/ ข้าราชการบำนาญ (n = 48)	3.69	.56		
	ไม่ได้ประกอบอาชีพ (n = 51)	3.72	.65		
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท(n = 74)	3.66	.54	.49	.75
	10,001 – 20,000 บาท(n = 78)	3.77	.55		
	20,001 – 30,000 บาท (n = 54)	3.70	.54		
	มากกว่า 30,000 บาท(n = 39)	3.65	.51		
	ไม่มีรายได้ (n =56)	3.72	.62		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร	1 – 10 ปี (n = 204)	3.70	.57		
	11 – 20 ปี (n = 49)	3.71	.52	.06	.94
	21 ปี ขึ้นไป (n = 48)	3.73	.52		
ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร	อสม./อส.กทม/อสส/อปพร/อพม/ท้องถิ่น อย่างใดอย่างหนึ่ง (n = 65)	3.72	.47		
	ประสบการณ์มากกว่า 1 อย่าง (n = 122)	3.79	.46	3.30	.04**
	ไม่เคยเป็นอาสาสมัครอื่น (n = 114)	3.61	.67		
	ประสบการณ์มากกว่า 1 อย่าง>ไม่เคยเป็นอาสาสมัครอื่น				

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในงานอาสาสมัครแตกต่างกัน มีพฤติกรรมอาสาสมัครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์มากกว่า 1 อย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ไม่เคยเป็นอาสาสมัครอื่น ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

จากการรวบรวมสรุปสาระของแบบสอบถามอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครในตอนที่ 6-7สามารถวิเคราะห์เนื้อหาในเรื่องปัญหาและอุปสรรคตลอดแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้งานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เข้ามาช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงปัญหาและอุปสรรคแนวทางในการแก้ไขและการพัฒนาในการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางในการแก้ไข	แนวทางพัฒนา
1.อาสาสมัครคุมประพฤติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตนเองและจิตอาสาที่แท้จริง 2.อาสาสมัครคุมประพฤติขาดความรู้ เทคนิค ทักษะในการให้คำแนะนำ แนะแนวตลอดการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้กระทำผิด 3.ขาดการบริหารงานอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างเป็นระบบ 3.อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีศักยภาพบางท่านขาดโอกาสในการเข้ามาช่วยเหลือการทำงานในสำนักงานฯเพราะสำนักงานคับแคบไม่มีสถานที่รองรับให้อาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในระดับสำนักงานฯได้ 4.ขาดการประสานส่งเสริมความสามัคคีระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละเขต 5.เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญต่ออาสาสมัครคุมประพฤติมองว่าทำงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความรู้และเป็นภาระ	1.เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติต้องให้ความรู้และเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกให้อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ขั้นตอน ตามระเบียบให้ความจริงจัง จริงใจและสามารถเป็นที่ไว้วางใจในการทำงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติและในระบบการสรรหาคนที่มีจิตใจอาสาอย่างแท้จริง เสียสละ ไม่หวังผลประโยชน์ ซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น บุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับมีระดับการศึกษาที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา ประเด็นต่างๆได้เป็นผู้ใฝ่รู้เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างสม่ำเสมอด้วยความเข้าใจในบทบาทการทำหน้าที่ของการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมอย่างชัดเจน 2.อาสาสมัครคุมประพฤติ ควรมีการอบรม ฝึกทักษะ เทคนิคในการปฏิบัติงานตลอดเป็นวิทยากรและให้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชนเช่นเรื่องแนะนำเรื่องอาชีพ การสงเคราะห์ด้านต่างๆตามสภาพปัญหาของผู้กระทำผิดเป็นต้น	1. กรมคุมประพฤติต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความเข้าใจ การเห็นความสำคัญ เข้าใจ เข้าถึงงานอาสาสมัครคุมประพฤติ หลักการประสานงาน ตลอดให้มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2.กรมคุมประพฤติต้องบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมให้ชัดเจนและมีความเข้มแข็งเช่นในด้านการสร้างหลักเกณฑ์และระบบหรือวิธีการสรรหาบุคคลที่เข้ามาอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยงานอาสาสมัครคุมประพฤติที่ชัดเจน เข้มแข็งและเพื่อจะได้บุคคลที่มีจิตอาสาอย่างแท้จริง มีหลักสูตรกลางของกรมคุมประพฤติในการอบรมและพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดทั้งสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามปริมาณของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมการบริหารภายใต้ สถานการณ์ปัจจุบัน

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางในการแก้ไข	แนวทางพัฒนา
6.ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานคุมประพฤติและบทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติ ทำให้ขาดความร่วมมือจากประชาชนและ ไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าพนักงานตำรวจในท้องที่ 7.ไม่มีงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครคุมประพฤติ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเหตุให้ไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติเบื่อหน่ายในงานคุมประพฤติ 8.การขาดความสามัคคีในหมู่อาสาสมัครคุมประพฤติด้วยกัน 9.ความไม่พร้อมด้านร่างกาย (เจ็บป่วย ชรา) และฐานะทางเศรษฐกิจ 10. การออกพื้นที่ข้อมูลในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิดขาดความชัดเจนหาที่อยู่ผู้กระทำผิดไม่ได้ 11. สำนักงานคุมประพฤติไม่มีที่ทำการของตนเองจึงไม่มีความพร้อมในการการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูฯต้องไปขออนุเคราะห์หน่วยงานอื่นทำให้การนัดหมายผู้กระทำผิดช้า ไม่	3.ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนในด้านการสรรหาบุคลที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมต้องเคร่งครัดตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม การพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติ การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์จากอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างชัดเจนตลอดมีการประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม อย่างต่อเนื่อง 4.ควรบริหารจัดการให้มีสถานที่ให้อาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่สำนักงานฯและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันกับสำนกงานฯ 5. สำนักงานฯควรสนับสนุนการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละเขต เช่นการจัดกิจกรรม ด้านนันทนาการ ทัศนศึกษาดูงานจะได้ทั้งความรู้ ความคุ้นเคยทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติ 6.ควรปรับทัศนคติเจ้าหน้าที่หรือพนักงานคุมประพฤติที่มีต่ออาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมและสำนักงานฯควรมีการประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติด้วยความชัดเจนและสม่ำเสมอ	3. กรมคุมประพฤติต้องพัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมให้เกิดการปลูกฝังและมีความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมอย่างแท้จริงทั้งในระดับ เจ้าหน้าที่และการปฏิบัติต่ออาสาสมัครคุมประพฤติด้วยกันและมีการพัฒนาศักยภาพ ให้มีความรู้ความสามารถตามบทบาทในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติ ให้ทั่วถึงและต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตใจเกิดความสามัคคีในหมู่คณะของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม 4.กรมคุมประพฤติต้องดำเนินการในการสร้างแรงเสริมหรือแรงจูงใจให้อาสาสมัครคุมประพฤติรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมในส่วนรางวัลเชิดชูเกียรติที่มีมาตรฐานและมีมูลค่าแห่งการทรงเกียรติ ที่เกิดคุณค่าในการสร้างความภาคภูมิใจอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางในการแก้ไข	แนวทางพัฒนา
สามารถบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมได้ทันต่อความต้องการตามสภาพปัญหาของผู้กระทำผิดทำให้การบริการไม่เท่าเทียมกัน และไม่เป็นธรรมต่อผู้กระทำผิด **12.**อันเนื่องจากมีตำแหน่งการบริหารงานว่าด้วยองค์การอาสาสมัครคุมประพฤติในระดับเขตระดับสำนักงานฯ ทำให้มีการแบ่งจัดลำดับความสำคัญของอาสาสมัครคุมประพฤติโดยอาสาสมัครคุมประพฤติเข้าใจว่าให้ความสำคัญกับการเป็นประธาน หากมีตำแหน่งเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติมักจะมีปัญหา	7.กรมคุมประพฤติต้องมีการประชาสัมพันธ์ในการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติต่อหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมเพื่อจะได้เข้าใจและสามารถให้ความร่วมมือต่ออาสาสมัครคุมประพฤติต่อไป 8.กรมคุมประพฤติควรมีงบประมาณที่ให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้มีกิจกรรมในชุมชน โดยสำนักงานฯต้องจัดทำแผนงานในการบริหารงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามามีส่วนร่วมและขับเคลื่อนการมีกิจกรรมในชุมชนที่มีอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นผู้จัดโครงการเอง 9.จัดอบรมสัมมนาหรือมีกาจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติเพื่อจะได้มีความเข้าใจและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 10.ต้องจัดระบบการจำแนกประเภทและตามสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติตามข้อเท็จจริงและควรพิจารณาในเรื่องอายุขั้นต่ำขั้นสูงของอาสาสมัครคุมประพฤติด้วย	5.สำนักงานคุมประพฤติต้องจำแนกประเภทของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมตามหลักความสามารถเพื่อจะได้มีการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติที่เหมาะสม และเน้นการทำงานเป็นรายพื้นที่ 6. กรมคุมประพฤติต้องประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติและงานอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมให้เป็นที่เข้าใจในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชนและประชาชนทั่วไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางในการแก้ไข	แนวทางพัฒนา
	11.การมอบหมายงานคดีให้อาสาสมัครคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ต้องเขียนข้อมูลของผู้กระทำผิดให้ชัดเจนและควรอยู่ในพื้นที่ที่เป็นที่อยู่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมและต้องมีหลักฐานในการแสดงตนว่าเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติเวลาได้ออกพื้นที่ และต้องให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่ในการทำงานกับงานชุมชน 12.สำนักงานคุมประพฤติควรมีที่ทำการของตนเองและมีสถานที่จัดกิจกรรมต่างๆภายในสำนักงานฯเพื่อผู้กระทำผิดจะได้ไม่สับสนในการเข้ามาร่วมกิจกรรมและบริการในการแก้ไขฟื้นฟูฯจริงๆได้อย่างเสมอภาค 13.สำนักงานฯต้องคำนึงและสร้างความเข้าใจเรื่องตำแหน่งในการบริหารงานอาสาสมัครคุมประพฤติในระดับเขต ระดับสำนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการแบ่งจัดลำดับความสำคัญของอาสาสมัครคุมประพฤติ	

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของ อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Design) โดยใช้วิธีการศึกษาสหสัมพันธ์ (Correlation Method) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

1.2 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร พฤติกรรมจิตอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมของการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คืออาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,212 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 7 ตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยลักษณะเป็นคำถามและแบบตรวจสอบรายการ(Check List) และการกรอกข้อมูล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 16 ข้อซึ่งผู้วิจัย ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติและการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชนกรมคุมประพฤติ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ข้อผู้วิจัย ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติและจากการที่ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชนกรมคุมประพฤติ

ตอนที่4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 12 ข้อซึ่งตอนที่ 2-4 เป็นแบบเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัย ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติและจากการที่ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชน กรมคุมประพฤติ

ตอนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมี 2 ด้านคือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการเสียสละต่อสังคม จำนวน 24 ข้อผู้วิจัยศึกษาทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติและจากการที่ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชนกรมคุมประพฤติ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และแนวทางในการแก้ไขและ

การพัฒนาหรือส่งเสริม จำนวน 2 ข้อเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติผู้วิจัย ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครคุมประพฤติและจากการที่ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสืบเสาะและพินิจกรมคุมประพฤติ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statics) ได้แก่ความความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจระดับปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ระดับด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และระดับด้านพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard diviation)

3. วิเคราะห์ศึกษาอำนาจพยากรณ์ (Multiple Regression)ของแรงจูงใจเครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดย

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive, Frequencyและ Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับของปัจจัยทำนายพฤติกรรมอาสาสมัครและระดับพฤติกรรมอาสาสมัคร (mean และStandard diviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำนายกับพฤติกรรมอาสาสมัคร(Paerson' product moment coefficient,r)

3) วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทำนายที่มีต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ MRE

4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมอาสาสมัคร จากปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (f-test)

5) การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติเนื้อหาจากแบบสอบถาม

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ระดับปัจจัยทั้ง 3 ด้านคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครและพฤติกรรมอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับมาก (สูง) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.49

1.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเครือข่ายทางสังคมและ ด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ ได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ.30 .26 1และ.21 ตามลำดับ

1.3.3 อาสาสมัครคุมประพฤติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมอาสาสมัครไม่แตกต่างกันส่วนอาสาสมัครคุมประพฤติ ที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร และประสบการณ์ในงานอาสาสมัครต่างกัน มีพฤติกรรมอาสาสมัครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.4.1 กรมคุมประพฤติควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญ ในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานอาสาสมัครคุมประพฤติ

1.4.2 กรมคุมประพฤติควรบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์จากอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างถูกต้องและชัดเจน

1.4.3 กรมคุมประพฤติควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติให้เกิดการปลูกฝังและมีความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตใจ และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ

1.4.4 กรมคุมประพฤติควรมีหลักเกณฑ์และระบบแรงจูงใจหรือรางวัลเชิดชูเกียรติที่มีมาตรฐานและมีมูลค่าที่ทรงเกียรติ อันจะเกิดคุณค่าในการสร้างความภาคภูมิใจอย่างแท้จริง

1.4.5 สำนักงานคุมประพฤติควรจำแนกประเภทของอาสาสมัครคุมประพฤติตามความสามารถเพื่อจะได้มีการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติตามศักยภาพและเป็นรายพื้นที่

1.4.6 กรมคุมประพฤติควรประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติและงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมให้เป็นที่รู้จักกันอย่างทั่วไปเพื่อกรมคุมประพฤติบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. อภิปรายผล

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร และพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.1 ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับมากและพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติมากที่สุดได้แก่ ความเห็นที่ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมมีความภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม หรือผู้ที่ด้อยโอกาสได้รับการยอมรับ ยกย่องและมีความประทับใจเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติและเป็นกันเองกับอาสาสมัครคุมประพฤติ สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในกระบวนยุติธรรม ซึ่งมีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Basic need theory) Maslow)ที่มีการจัดลำดับความต้องการก่อนหลัง เรียกว่า “ระดับแรงจูงใจ” (Hierachy of prepotency) มีพลังความต้องการ มีลำดับการเกิดก่อนหลังในชีวิตและพัฒนาการของมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนที่ 4 ขั้น Esteem Need (ความต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่อง) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ การนับถือความสามารถของตน (Self esteem) ต้องการการเคารพนับถือ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องชมเชย ยอมรับว่าตนมีค่า มีเกียรติมีชื่อเสียง ให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีประโยชน์เป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูงสังคม ต้องการความร่ำรวยความมีอำนาจและ Social Needs (ความต้องการทางสังคม) คือความต้องการอยู่สมาคม (Affiliation Need) ต้องการจะให้สังคมนับหน้าถือตา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงลบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ

2.1.2 ระดับปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับมากเนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเห็นว่าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆหรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้นทำให้มีผลต่อพฤติกรรมการเข้ามา

เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่าความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.001 โดยมีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 และ นฤมล นิราทร (2543: 11-12) ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายว่า หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่มซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร หรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิกต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่ายว่าเป็นเพราะ (1) ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก (2) ต้องการทรัพยากรในการทำงาน (3) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน (4) ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา (5) ต้องการประหยัด และ (6) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันรวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย และ

2.1.3 ด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครอยู่ในระดับมากเนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเห็นว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้สึกที่ดีขึ้นเมื่อตนเองได้ให้ความใส่ใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือกันและเห็นว่าปัญหาทางสังคมต่างๆเช่นปัญหายาเสพติด อาชญากร ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น เป็นสิ่งที่แก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วราพร วันไชยธนวงศ์และคณะ (2551) ศึกษาความหมายของจิตอาสาและศึกษาการพัฒนากระบวนการสร้างจิตสำนึกของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่และได้ให้ความหมายว่าจิตอาสาเป็นความสมัครใจเต็มใจทำและเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจหรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนและมีความสุขได้ช่วยเหลือผู้อื่นกระบวนการสร้างจิตอาสามี 4 ประเด็น 1) ปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาส 2) เตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจด้านความรู้และการติดต่อสื่อสาร 3)สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 4) เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องประสบการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตอาสาคือทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่งคนดีและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและกรรณิกา มาโน (2554) ได้ศึกษาความหมายจิตอาสาและความหมายในชีวิตของผู้ที่ทำกิจกรรมจิตอาสา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำกิจกรรมจิตอาสาใช้ความความหมายจากการกระทำของตนเองว่าการให้โดยไม่หวังผลตอบแทนและการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำกิจกรรมจิตอาสาก่อให้เกิดความสุขเมื่อได้เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผล ซึ่งการทำกิจกรรมจิตอาสานั้น

ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการให้ความอิ่มใจจากรอยยิ้มที่ได้รับซึ่งรอยยิ้มหรือความสุขใจที่ได้รับนั้นสะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่ทำลงไปมีคุณค่าและส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเกิดการเข้าใจผู้อื่นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้ที่ทำงานร่วมกันในกิจกรรมต่างๆและผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันตามความเป็นจริงและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตและเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันมองเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันของคนที่อยู่ร่วมกัน

2.1.4 ด้านพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ ปัจจัยด้านพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเห็นว่าการไม่ลังเลที่จะเข้ามาช่วยเหลืองานของสำนักงานคุมประพฤติ การแสดงออกอย่างชัดเจนทั้งกาย วาจาและใจในการเป็นผู้ที่มีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชน ตลอดการที่หมู่บ้าน ชุมชนมีกิจการงานใดๆก็ไม่เบื่อหน่ายที่จะให้การช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา(Social Cognitive Learning Theory) ของอัลเบิร์ตแบนดูรา อ้างถึงในสิริอร วิชชาวุธ. 2554 :91) ซึ่งมีแนวคิดว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตอาสา โดยแบนดูรา มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจาก ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมอย่างเดียว หากแต่ว่าจะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์โดยอ้อมก็ได้ กล่าวคือมนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์และระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากนี้บุคคลมักจะใช้เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมนั้นเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว (Bandura.1977: 193)

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายของแรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยทำนายมีอำนาจพยากรณ์ตัวแปรมีค่าความคลาดเคลื่อนยินยอม (Tolerance) ตั้งแต่ .399 ถึง .632 และมีองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความจริง (VIF) ตั้งแต่ 1.582 ถึง 2.504 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่สูงมากนัก เนื่องจากมีค่า Tolerance สูงกว่า .10 และมีค่า VIF ไม่เกิน 10 ดังนั้นสามารถนำ ไปเป็นตัวแปรพยากรณ์เพื่อการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมโดยภาพรวมของพฤติกรรมอาสาสมัครที่ดีที่สุดได้แก่ปัจจัยด้าน

เครือข่ายทางสังคมที่มีความเห็นว่าการที่ได้มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆ หรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น และรองลงมาคือปัจจัยด้านประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัครที่มีความรู้สึกที่ดีที่ได้ใส่ใจช่วยเหลือผู้อื่นมีความพร้อมในการเข้ามาช่วยเหลืองานในภารกิจของกรมคุมประพฤติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม ตามลำดับเนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าในด้านประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัคร และปัจจัยแรงจูงใจที่ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระดับมาก จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ นันทรัตน์ ปริวัติธรรม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลของการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในคือทัศนคติเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนทางสังคมจากคนในครอบครัว สถานศึกษา ชุมชนและเพื่อนได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก การศึกษาพฤติกรรมจิตอาสาประกอบด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นการเสียสละต่อสังคม การมุ่งมั่นพัฒนาสังคมและจิตสำนึกสาธารณะอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมจิตอาสาไม่แตกต่างกันและความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมจิตอาสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยภายนอก การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน สามารถอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ดีที่สุดของการมีจิตอาสาคือทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่งคนดีและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเกิดความภาคภูมใจในตนเอง

2.3 อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากความคิดเห็นของบุคคลไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งแย้งกับงานวิจัยของสุภาพร ทศพะรินทร์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุจังหวัดนนทบุรีดังนี้ พบว่า (4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมจิตอาสาตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรีพบว่าผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพก่อนเกษียณ อาชีพหลังเกษียณ สถานภาพการเงินและลักษณะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมจิตอาสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าคุณลักษณะเฉพาะของอาสาสมัครในแต่ละประเภทมีคุณลักษณะเฉพาะที่ต่างกัน

2.4 อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร และประสบการณ์ในงานอาสาสมัครต่างกัน พฤติกรรมอาสาสมัครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมหมาย นาคะจันทร์ (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพบว่าทนายขอแรงมีแรงจูงใจในการเป็นทนายขอแรงของสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจพบว่าอายุ ระยะเวลาการเป็นทนายความและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครมากกว่าและประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ทำให้เข้าใจลักษณะวิธีการทำงานของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ และได้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และการพัฒนาด้านความรู้อื่นๆที่เกี่ยวข้องและสามารถนำเทคนิคทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานมาเรื่อยๆ จนทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างยิ่ง

2.5 แนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

กรมคุมประพฤติจะต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และความเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของภาคประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่ตนเองเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ อยู่ ทั้งนี้การที่ได้เข้ามาช่วยเหลือภารกิจของกรมคุมประพฤติ ด้วยการเป็นผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ ก่อให้เกิดมูลค่าของพลังความเสียสละของภาคประชาชนที่ได้ช่วยเหลือสมาชิกในพื้นที่ของตนเองได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมจนเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน สร้างความภาคภูมิใจต่ออาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้ช่วยเหลืองานที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนโดยทั่วไป โดยส่วนราชการได้ประโยชน์ที่ไม่ต้องจ้างพนักงานของรัฐเพิ่มเติม ประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน แต่สามารถสร้างสรรค์ความสงบสุขให้เกิดขึ้นในชุมชนโดยภาคประชาชนด้วยกันอง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กรมคุมประพฤติจะต้องสร้างความสำคัญและหลักการทำงานในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ อย่างจริงจัง ตลอดจนปรับทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่เกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติ รวมทั้งมีการบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านการสรรหา พัฒนา การรักษาไว้และ การใช้ประโยชน์จากอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างชัดเจนและเข้มแข็ง และยังต้องพัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติให้เกิดการ

ปลูกฝังและมีความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตใจจน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะของอาสาสมัครคุมประพฤติ ตลอดทั้งจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์และแรงจูงใจจากรางวัลเชิดชูเกียรติที่มีมาตรฐานและมีมูลค่าที่ทรงเกียรติอันจะเกิดคุณค่าในการสร้างความภาคภูมิใจอย่างแท้จริงและควรจัดจำแนกประเภทของอาสาสมัครคุมประพฤติตามหลักความสามารถเพื่อจะได้มีการมอบหมายงานตามศักยภาพ ติดตามผลงานได้อย่างเป็นระบบ และที่สำคัญ กรมคุมประพฤติต้องประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติและงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมให้เป็นที่รู้จักกันอย่างทั่วไปเพื่อให้งานคุมประพฤติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมพฤติกรรมอาสาสมัครที่ดีที่สุดคือปัจจัยเครือข่ายทางสังคม รองลงมาคือปัจจัยประสบการณ์ทางด้านอาสาสมัครและปัจจัยแรงจูงใจภายในตามลำดับ ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นผู้ที่มีจิตอาสาและมีประสบการณ์ที่ดีจากการเป็นอาสาสมัครอื่นๆ ซึ่งได้รับการยอมรับ การให้เกียรติจากสังคม การมีสัมพันธภาพที่ดีจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะทั้งเพื่อนอาสาสมัครคุมประพฤติด้วยกันและเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจะเป็นสิ่งสำคัญให้อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ ด้วยความทุ่มเทด้วยความเสียสละด้วยความรู้ความสามารถ โดยไม่หวังค่าตอบแทน อย่างเต็มกำลังเพื่อช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการในภารกิจของกรมคุมประพฤติอย่างเต็มที่จากข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านเครือข่ายทางสังคม อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้มีความคิดเห็นในด้านเจ้าหน้าที่ระดับมากในทั้งสองปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ ดังนั้น การดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น สำนักงานฯควรเตรียมความพร้อมตั้งแต่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯให้ตระหนักต่อความสำคัญของงานอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างจริงจังและมีจิตใจที่ดีงามในการมองเห็นคุณค่าของอาสาสมัครคุมประพฤติ ตลอดการที่มีจุดยืนของความเป็นเจ้าหน้าที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการต้อนรับให้เกียรติและมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามที่อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมมีความถนัดการพัฒนาในส่วนของเจ้าหน้าที่ก่อนนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้ประสบความสำเร็จได้ก่อนจะดำเนินการในการบริหารงานด้านอื่นๆ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมของสำนักงานคุมประพฤติ ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติในการที่อาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมมากที่สุดได้แก่ความคิดเห็นที่ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม หรือผู้ที่ด้อยโอกาสได้รับการยอมรับ ยกย่องและมีความประทับใจเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติและเป็นกันเองกับอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในกระบวนยุติธรรมและมีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังนั้น การที่สำนักงานคุมประพฤติซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติและทำงานกับภาคประชาชนในรูปแบบการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งต้องการความร่วมมือและสามารถดึงศักยภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มาเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติจะต้องตระหนักในด้านดังกล่าวข้างต้น ตลอดต้องสร้างความรู้ความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯต่อประโยชน์ของพลังประชาชนต้องกำกับดูแลการกระทำหรือพฤติกรรมใดๆที่ไม่เป็นการให้เกียรติหรือไม่ให้การยอมรับอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้งานคุมประพฤติได้บรรลุเป้าหมายโดยมีภาคประชาชนเข้ามาช่วยเหลืออย่างจริงใจและไม่หวังค่าตอบแทนตามที่ประสบปัญหาอยู่ในขณะนี้

3.1.2 จากผลการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการที่อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่หรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น การได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์ต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติ เป็นเครือข่ายได้ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครคุมประพฤติหรืองานคุมประพฤติ และได้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้เข้ามาปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ดังนั้นสำนักงานที่เป็นหน่วยปฏิบัติต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้มีโอกาสในการพบปะเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติหรือบุคคลอื่นๆ เช่น การวางแผนการในการบริหารงานด้านอาสาสมัครคุมประพฤติ

กระทรวงยุติธรรมในการจัดกิจกรรมหรือ อบรม สัมมนาให้อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้มีโอกาสในการพบปะกับกลุ่มสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ ด้วยกัน หรือการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน สังคมให้เป็นที่รู้จักถึงบทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมที่มีต่อชุมชน สังคม เป็นต้น ตลอดการที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯปฏิบัติตนให้การยอมรับและให้เกียรติต่ออาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้ความสำคัญอาสาสมัครคุมประพฤติเสมือนเป็นสมาชิกฐานะผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ ก็สามารถเป็นส่วนที่ผลักดันในด้านพฤติกรรมอาสาสมัคร ของอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความเข้มแข็งสามารถให้การช่วยเหลืองานคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี

3.1.3 จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า จากการที่อาสาสมัครคุมประพฤติ มีประสบการณ์ความรู้สึกที่ดีจากการที่ตนเองได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อผู้อื่น ความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อกันและปัญหาต่างๆทางสังคมสามารถแก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือตลอดการที่อาสาสมัครคุมประพฤติและเคยทำงานด้านอาสาสมัครมาก่อนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครด้านอื่นๆมาก่อน จะเกิดความสนใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติและเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมในบทบาทการมาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นอย่างมากดังนั้น สำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาคปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติสามารถใช้ประโยชน์จากการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงควรมีการจำแนกประเภทสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อจะได้สนับสนุนในด้านบทบาทหน้าที่ ตามสมรรถนะหรือศักยภาพ ตามความชอบและมีความถนัดในแต่ละด้านที่จะสามารถที่จะเข้ามาช่วยเหลือในภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ และมีการสนับสนุนให้อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีประสบการณ์ที่ดีให้บทบาทการเป็นวิทยากรให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติก็จะได้มีอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมสามารถขับเคลื่อนให้สำนักงานคุมประพฤติมีโอกาสไปสู่การประสานงานการทำงานกับเครือข่ายด้านอื่นๆ สามารถประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปซึ่งเป็นประโยชน์ในการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนภารกิจของสำนักงานหรือกรมคุมประพฤติต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยในการเปรียบเทียบถึงคุณลักษณะเฉพาะของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมกับอาสาสมัครประเภทอื่น เพื่อจะได้นำแนวคิดไปพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านคุณลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติได้อย่างชัดเจน

3.2.2 ควรศึกษาหรือวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของอาสาสมัครที่อยู่ในบริบทต่างพื้นที่

3.2.3 ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานด้านอาสาสมัครในหน่วยงานอื่นที่ต่างกันว่ามีแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมจิตอาสาต่างกันหรือไม่

3.2.4 ควรศึกษาถึงความเข้าใจในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมถึงระดับอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3.2.5 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคุมประพฤติที่มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อจะได้มีจุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมคุมประพฤติ. (2550). *เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ.

_____. (2550). *คู่มืองานกิจกรรมชุมชน.* กรุงเทพฯ.

_____. (2555). *คู่มือประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ.

กรรณิกา มาโน. (2554). *ความหมายของชีวิตกับจิตอาสาจังหวัดเชียงใหม่.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย. กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

เกษมศานต์ ชัยศิลป์. (2548). *การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน.* สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ครูจากเมืองพนัส. (2554). *ความสำคัญของแรงจูงใจ.* (สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน2559) (https//www.gotoknow.org/posts/208288)

จิราภรณ์ ภัทราภานุภัททร. (2528). *สถานภาพการศึกษาเรื่องคติความเชื่อของไทย.* กรุงเทพฯ : โครงการไทย ศึกษา ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉัตรวรัญ องคสิงห์.(2550). *"อาสาสมัครสาธารณสุข ศักยภาพและบทบาทในริบทสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป"* รายงานวิจัย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ณัฏฐกิตต์ พลประสิทธิ์. (2550). *การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ (อ.ส.ค.) ในการดูแลผู้กระทำผิดกรณียาเสพติด ศึกษากรณี :ผู้ถูกคุมความประพฤติและผู้ปกครองอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตวิทยาอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธิดาชนก วงค์พิทักษ์. (2556). *ปัจจัยจิตสังคมที่สงผลต่อพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

ธาริณี แสงสว่าง. (2557). *การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤมล นิราทร. (2543). *การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทรัตน์ ปริวัติธรรม. (2553). *การศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิตยา วิมุล (2554). *ทฤษฎีแรงจูงใจสัมฤทธิ์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2559 http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html

ประสาร มหาลี้ตระกูล. (2553). *ศึกษาส่วนบุคคลเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคุม ประพฤติตามที่กรมคุมประพฤติมอบหมาย*. สำนักงาน ก.พ.

ปฤถา พรหมเลิศ. (2548). *การประสานเครือข่ายทางสังคมในการป้องกันอุทกภัยในเขตลุ่มน้ำปิงตอนล่าง*. (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

พระมหาอุทิตย์ อาภากโร.(2547). *เครือข่าย:ธรรมชาติความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

เรวดี ศรีฤทธิ์และคณะ. (2552). *ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตตำบลนาเพียง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วราพร วันไชยธนวงศ์. และคณะ (2551). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสร้างจิตอาสาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต*. วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี เชียงใหม่.

วราภรณ์ ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. (2552). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข. *วารสารศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์* มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลภา สบายยิ่ง. (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการผู้ใหญ่*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี(2558) *ประสบการณ์* สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2559 https://th.wikipedia.org/wiki.

ศิริพงษ์ บุญถูก. (2544). *การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการทอผ้าป่าของสังคมอีสาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สมหมาย นาคะจันทร์. (2552). *แรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงของ สำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2528). *จิตวิทยาทั่วไป.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว. *Copyright 2009 (งานอาสาสมัคร)* สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2558. http://th.wikipedia.org/wiki/ศาลากลางจังหวัดอำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว http://www.kroobannok.com/article-4252-*สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือ ข่ายทางสังคม*-(State-of-Knowledge-of-So.html 8hog,njv;yomuj 14 เมษายน 2559.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2546). *จิตวิทยาสังคม:ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ.

สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชา จันทร์เอม. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุนิตย์ เชรษฐา และคณะ. (2548). *การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศเพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย* นักวิจัยสถาบัน ไทยรูรัลเน็ต TRN ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ธันวาคม 2548 สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แผนพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

สุภัทรา ภูษิตรัตนวดี. (2547). *ศึกษาเรื่องปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาจิตสำนึกต่อสังคมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร ทศพะรินทร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี.* สาขาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไสว เลี่ยมแก้ว. (2555). *ความหมายประสบการณ์.* สืบค้นเมื่อ15 ตุลาคม 2558 https://www.gotoknow.org/posts/277494.

อมรมิตร มงคลเคหา. (2552). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นายพยนต์ สินธุนาวา
   การศึกษา ศิลปะสาสตร์บัณฑิต(รัฐศาสตร์)มหาวิทยาลัยรามคำแหง
   นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
   พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
   ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสืบเสาะและพินิจ
   สถานที่ทำงาน กรมคุมประพฤติ
2. นางพรประภา แกล้วกล้า
   การศึกษา วิทยาศาตรบัณฑิต (จิตวิทยาคลินิก) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   ศิลปะศาตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชน
   สถานที่ทำงาน กรมคุมประพฤติ
3. นางสาวฝนทิพ ชลชัยไพศาล
   การศึกษา วิทยาศาตรบัณฑิต (จิตวิทยาคลินิก) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   วิทยาศาตรบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
   พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน กรมคุมประพฤติ

<u>แบบสอบถาม</u>

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของ อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๖ ตอน ๗ หน้า โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบคุณอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง... โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย √ ในช่องสี่เหลี่ยมหน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ .....ปี
3. สถานภาพ
   ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง/หม้าย/เลิกร้าง
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
   ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. ☐ ปวส. /อนุปริญญา
   ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
   ☐ อื่นๆโปรดระบุ.....
5. การประกอบอาชีพ
   ☐ เกษตรกร ☐ รับจ้าง/พนักงานบริษัท
   ☐ รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ ☐ ข้าราชการบำนาญ
   . ☐ กิจการส่วนตัว ☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ
   ☐ อื่นๆโปรดระบุ.....
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.
   ☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท
   ☐ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ☐ ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท
   ☐ มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท ☐ ไม่มีรายได้
   ☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

7. ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ.....ปี (ตั้งแต่ พ.ศ.....)

8. ประสบการณ์ใน***การเป็นหรือเคยเป็น***อาสาสมัครอื่นๆระบุ.....

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ของท่านหรือไม่ เพียงใด โปรดพิจารณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุดเพียง ๑ ข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจภายนอก					
1. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ/ยกย่องจากบุคคลในชุมชนและสังคม					
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติอาสาสมัครคุมประพฤติดีเด่น/เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเกียรติประวัติของครอบครัว					
3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนการในการปฏิบัติงานคดี					
4. ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเฉพาะตัว					
5. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง					
6. ข้าพเจ้าต้องการเป็นที่รู้จักของบุคคล ในชุมชนและบุคคลทั่วไป					
แรงจูงใจภายใน					
7. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาตนเองในด้านจิตใจและอารมณ์ให้มั่นคงสูงขึ้น					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพในการช่วยเหลืองานคุมประพฤติเพื่อ เกิดความเป็นธรรมต่อผู้กระทำผิด ประชาชนในชุมชน และสังคม					
9. ข้าพเจ้าภูมิใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่เสียสละ สามารถช่วยเหลือผู้กระทำผิด/ประชาชนในชุมชนโดยไม่มีค่าจ้าง					
10.ข้าพเจ้ามีอุดมการณ์ในการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมคุมประพฤติจึงได้เข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
11.ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการช่วยเหลือบุคคลในชุมชนของตนเอง					
12.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีที่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาส					
13.ข้าพเจ้ามีส่วนในการอำนวยความเป็นธรรมตามกระบวนการยุติธรรมเพื่อ การช่วยเหลือผู้กระทำผิดและประชาชน					
14.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานในกระทรวงยุติธรรม					
15.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด					
16. ข้าพเจ้ามีความประทับใจเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเป็นกันเอง					
17. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่เป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดในชุมชนได้อย่างมั่นใจ					
19. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองที่ได้รับความไว้วางใจในการออกไปเยี่ยมเยียนสอดส่องและสามารถแก้ไขฟื้นฟูฯผู้กระทำผิดในชุมชนให้กลับตนเป็นคนดีได้					

<u>ตอนที่ 3</u> ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมของท่านหรือไม่ เพียงใด โปรดพิจารณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลา	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆ หรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น					
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสามารถสร้างความสัมพันธ์กับอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอยู่ทั่วประเทศ					
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมศึกษาดูงานกับอาสาสมัครเครือข่ายอื่น					
4. ข้าพเจ้ามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ระหว่างการเป็นอาสาสมัครอื่นๆด้วยกัน					
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม (เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)					

ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกล	น้อย	น้อยที่สุ
6. ข้าพเจ้ามีโอกาสในการทำงานร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอื่นๆหรืออาสาสมัครอื่นๆ ตามที่ตั้งใจ					
7. ข้าพเจ้าได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเพิ่มขึ้น					
8 ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป					
9.. ข้าพเจ้าสามารถประสานงานสร้างเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้ด้วยความมั่นใจ					
10. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมดีๆได้สะดวกยิ่งขึ้น					
11. ข้าพเจ้าสามารถเป็นตัวแทนสมาชิกในชุมชนในการประสานงานหรือเรียกร้องขอความช่วยเหลือต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน					
12. ข้าพเจ้าสามารถจัดตั้งศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการในการช่วยเหลือสมาชิก ในชุมชนได้สะดวก					
13. ข้าพเจ้าสามารถเป็นบุคคลที่สังคมรู้จัก มีเพื่อนหรือเครือข่ายมากมายสามารถ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือท่านในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้					
14. ข้าพเจ้าได้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่รู้จักและยอมรับทั่วไปและมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางสังคมด้านอื่นๆ ได้					

<u>ตอนที่ 4</u> ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมของท่านหรือไม่ เพียงใด โปรดพิจารณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุดเพียง ๑ ข้อ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุ	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อน มีผลต่อความสนใจของข้าพเจ้าในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
2.ข้าพเจ้าเคยทำงานช่วยเหลือสังคมด้านอาสาสมัครมาก่อนตั้งแต่ วัยเด็กถึงผู้ใหญ่ เช่น การช่วยเหลือ งานกิจกรรมกลุ่ม งานวัด/โบสถ์/ งานโรงเรียน งานหมู่บ้าน งานชุมชน เป็นต้น จึงเกิดความสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
3. ข้าพเจ้าได้รับการชักชวนจากเพื่อนที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่แล้วจึงสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
4. ข้าพเจ้าเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานบริการชุมชนหรือสาธารณะประโยชน์ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงเกิดความสนใจต่อการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
5. ข้าพเจ้าเคยเป็นหัวหน้าชั้น หรือการเป็นประธานนักเรียน หรือประธานรุ่นไม่ว่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตร และระดับอุดมศึกษาหรือผู้นำในขณะที่ศึกษามาก่อน					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุ	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ข้าพเจ้าเคยได้รับโอกาสได้ทำในสิ่งที่อยากทำในด้านอาสาสมัครที่คิดว่ามีความสำคัญ สำหรับตน					
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่า หากให้การช่วยเหลือผู้อื่นก็จะได้รับการช่วยเหลือตอบแทน					
8. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อกัน					
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีขึ้นเมื่อตนเองให้ความใส่ใจช่วยเหลือต่อผู้อื่น					
10. ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาทางสังคมต่างๆเช่นปัญหายาเสพติด อาชญากร ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น เป็นสิ่งแก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ					
11.ข้าพเจ้าเคยพบกับสมาชิกครอบครัวผู้กระทำผิดและผู้กระทำผิดจึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
12.. ข้าพเจ้าเคยมีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้กระทำผิดมาก่อน จึงเข้าใจและเห็นใจครอบครัวอื่นที่ประสบเช่นกัน จึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					

พฤติกรรมต่อไปนี้มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ของท่านหรือไม่ เพียงใด โปรดพิจารณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	**ระดับที่เป็นจริง**				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น 1.ข้าพเจ้าได้พบเห็นผู้กระทำผิดหรือบุคคลอื่นที่ได้รับความเดือดร้อนก็จะเข้าไปให้การช่วยเหลือๆ โดยไม่รั้งรอ					
2. ข้าพเจ้าพบเห็นเด็กและเยาวชนหรือบุคคลในชุมชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการกระทำผิดก็จะให้คำตักเตือนและแนะนำในสิ่งที่ดี					
3.. เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยเหลือกิจกรรมที่สำนักงานคุมประพฤติฯ หรือศูนย์ประสานงานอาสาสมัคร เพื่อเป็นการบำเพ็ญประโยชน์					
4. ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีความมุ่งหมายให้เขาได้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุข					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายและท้อในการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะและพินิจ เยี่ยมเยียน สอดส่อง ให้การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน					
6. ข้าพเจ้าได้จัดหาหน่วยงานรองรับในการทำงานบริการสังคมในพื้นที่เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้ทำงานบริการสังคมได้อย่างสะดวกเช่นวัด สถานีอนามัย โรงเรียน มัสยิด เป็นต้น					
7. ข้าพเจ้าได้นำประชาชนในพื้นที่เข้ามาช่วยเหลือ/ มีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดในชุมชนความเดือดร้อน					

พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	ระดับที่เป็นจริง				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
8. ข้าพเจ้าพยายามดำเนินการทุกอย่างเพื่อส่งเสริมให้ชุมชน ยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน/สังคม					
9 .ข้าพเจ้ามีความสุขใจที่ได้ดูแล ช่วยเหลือ สงเคราะห์และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ในชุมชนที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงิน					
10..ข้าพเจ้าช่วยแหลือพนักงานคุมประพฤติในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนเพื่อให้ผู้กระทำผิดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี					
11.ข้าพเจ้ากล้าเสี่ยงที่จะเข้าไปในชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือผู้กระทำผิดได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข					
12.ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ผู้กระทำผิดในชุมชนเสมือนเขาเป็นบุตรหลานของตนเอง					
ด้านการเสียสละต่อสังคม 13.ข้าพเจ้าจะเสนอความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินการในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนหรือการปฏิบัติงาน งานคุมประพฤติ/งานอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีโอกาส					
14.ข้าพเจ้าคาดหวังและต้องการสิ่งตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานคดีหรือเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ					
15.ข้าพเจ้าสามารถสละเวลาได้ทุกครั้งเมื่อสำนักงานคุมประพฤติเชิญเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยไม่เกี่ยงว่าตนเองต้องสูญเสียรายได้					

พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	ระดับที่เป็นจริง				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
16. ข้าพเจ้าให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชนด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง					
17. ข้าพเจ้าเคยจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนโดยใช้งบประมาณส่วนตัวหรือจากผู้ร่วมอุดมการณ์ด้วยกัน					
18. ข้าพเจ้าได้สละเงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานคดีไว้ให้สำนักงานฯ จัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ได้รับคดีจากสำนักงานฯและต้องเร่งปฏิบัติการเยี่ยมเยียนสอดส่องและรีบรายงานผลการปฏิบัติงานไปยังสำนักงานฯให้ทันต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด					
20. เมื่อมีกิจการงานใดๆในหมู่บ้าน/ชุมชน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะช่วยเหลือ					
21. หากชุมชนที่อยู่มีปัญหาใดๆ ข้าพเจ้าไม่นิ่งนอนใจจะรีบให้การสนับสนุนและคิดหาวิธีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว					
22. ข้าพเจ้าได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆเกี่ยวกับงานคุมประพฤติแล้วนำมาใช้ในการช่วยเหลือ ดูแลผู้กระทำผิด					
23. ข้าพเจ้าจะแสดงออกอย่างชัดเจนทั้งกาย วาจาและใจในการเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชน					
24.ข้าพเจ้าไม่ลังเลในการมาช่วยเหลืองานของสำนักงานคุมประพฤติ					

ตอนที่ 6 ในฐานะที่ท่านเป็น อาสาสมัครคุมประพฤติ ท่านคิดว่าระบบงานอาสาสมัครคุมประพฤติมีปัญหาและอุปสรรคในการ

ดำเนินการตามภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างไรและมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

6.1 .....

6.2 .....

6.3 .....

6.4 .....

6.5 .....

ตอนที่ 7 ในฐานะที่ท่านเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ ท่านเห็นว่างานอาสาสมัครคุมประพฤติควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมด้านใดบ้าง

7.1 .....

7.2 .....

7.3 .....

7.4 .....

7.5 .....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

****

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง...ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง...ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ว่าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อความซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

o หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อความซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อความซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ในกรณีให้คะแนน -1 (ไม่เห็นด้วย)ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	เพศ ☐ ชาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ.....ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพ ☐ โสด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ สมรส	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ หย่าร้าง/หม้าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ประถมศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ มัธยมศึกษาตอนต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ปวส. /อนุปริญญา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ปริญญาตรี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ปริญญาโท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ อื่นๆโปรดระบุ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
๕.	การประกอบอาชีพ						
	☐ เกษตรกร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ รับจ้าง/พนักงานบริษัท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ข้าราชการบำนาญ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ กิจการส่วนตัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ อื่นๆโปรดระบุ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ 10,001-20,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ 20,001-30,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ 30,001-40,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	☐ 40,001-50,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ ไม่มีรายได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	☐ อื่นๆโปรดระบุ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ .....ปี (ตั้งแต่ พ.ศ.....)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ประสบการณ์ในการเป็นหรือเคยเป็น อาสาสมัครอื่นๆระบุ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	**<u>แรงจูงใจภายนอก</u>** ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ/ยกย่องจากบุคคลในชุมชนและสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติอาสาสมัครคุมประพฤติดีเด่น/เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเกียรติประวัติของครอบครัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนการในการปฏิบัติงานคดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเฉพาะตัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
5	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่างๆเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ข้าพเจ้าต้องการเป็นที่รู้จักของบุคคล ในชุมชนและบุคคลทั่วไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	**<u>แรงจูงใจภายใน</u>** ข้าพเจ้าสามารถได้พัฒนาตนเองในด้านจิตใจและอารมณ์ให้มั่นคงสูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพในการช่วยเหลืองานคุมประพฤติเพื่อเกิดความเป็นธรรมต่อผู้กระทำผิดประชาชนในชุมชนและสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ข้าพเจ้าภูมิใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่เสียสละ สามารถช่วยเหลือผู้กระทำผิด/ประชาชนในชุมชนโดยไม่มีค่าจ้าง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ข้าพเจ้ามีอุดมการณ์ในการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมคุมประพฤติจึงได้เข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ข้าพเจ้าสามารถได้มีส่วนในการช่วยเหลือบุคคลในชุมชนของตนเอง	1	1	0	3	.67	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีที่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาส	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ข้าพเจ้ามีส่วนในการอำนวยความเป็นธรรมตามกระบวนการยุติธรรมเพื่อการช่วยเหลือผู้กระทำผิดและประชาชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานในกระทรวงยุติธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ข้าพเจ้ามีความประทับใจเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเป็นกันเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
17	ข้าพเจ้าเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นแบบอย่างของพลเมืองที่ดีในการช่วยเหลือสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดในชุมชนได้อย่างมั่นใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองที่ได้รับความไว้วางใจในการออกไปเยี่ยมเยียนและสอดส่องและสามารถแก้ไขฟื้นฟูฯผู้กระทำผิดในชุมชนให้กลับตนเป็นคนดีได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ๆหรือบุคคลในสังคมเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสามารถสร้างความสัมพันธ์กับอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอยู่ทั่วประเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมศึกษาดูงานกับอาสาสมัครเครือข่ายอื่น	1	1	0	3	.67	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้ามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ระหว่างการเป็นอาสาสมัครอื่นๆด้วยกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ข้าพเจ้ามีโอกาสรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม(เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ข้าพเจ้าสามารถมีโอกาสในการทำงานร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอื่นๆหรือด้านอาสาสมัครอื่นๆตามที่ตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7	ข้าพเจ้าได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ข้าพเจ้าสามารถประสานงานและเกิดเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้ด้วยความมั่นใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพื่อจัดกิจกรรมดีๆร่วมกันได้ง่ายยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ข้าพเจ้าสามารถเป็นตัวแทนสมาชิกในชุมชนในการประสานงานหรือเรียกร้องขอความช่วยเหลือต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้าสามารถจัดตั้งศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการในการช่วยเหลือสมาชิกในชุมชนได้ง่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ข้าพเจ้าสามารถเป็นบุคคลที่สังคมรู้จัก มีเพื่อนหรือเครือข่ายมากมายสามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือท่านในการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ข้าพเจ้าเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติที่รู้จักและยอมรับทั่วไปและมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางสังคมด้านอื่นๆได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอาสาสมัครที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อนมีผลต่อความสนใจของท่านในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ข้าพเจ้าเคยทำงานช่วยเหลือสังคมด้านอาสาสมัครมาก่อนตั้งแต่วัยเด็กถึงผู้ใหญ่ เช่นการช่วยเหลืองานกิจกรรมกลุ่ม งานวัด/โบสถ์/ งานโรงเรียน งานหมู่บ้าน งานชุมชน เป็นต้น จึงเกิดความสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ข้าพเจ้าได้รับการชักชวนจากเพื่อนที่เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่แล้วจึงสนใจในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้าเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานบริการชุมชนหรือสาธารณะประโยชน์ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาท่านสนใจต่อการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ข้าพเจ้าเคยเป็นหัวหน้าชั้น หรือการเป็นประธานนักเรียน หรือประธานรุ่น ไม่ว่าระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตร และระดับอุดมศึกษา หรือผู้นำในขณะที่ศึกษามาก่อน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ข้าพเจ้าเคยได้รับโอกาสได้ทำในสิ่งที่อยากทำในด้านอาสาสมัครที่คิดว่ามีความสำคัญสำหรับตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ข้าพเจ้าเชื่อว่าหากให้การช่วยเหลือผู้อื่นก็จะได้รับการช่วยเหลือตอบเช่นกัน	1	1	0	3	.67	ใช้ได้
8	ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าสังคมจะดีได้หากผู้คนได้ใส่ใจช่วยเหลือต่อกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีขึ้นเมื่อตนเองให้ความใส่ใจช่วยเหลือต่อผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
10	ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาทางสังคมต่างๆเช่นปัญหายาเสพติด อาชญากร การเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น เป็นสิ่งแก้ไขเยียวยาด้วยการดำเนินงานอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ข้าพเจ้าเคยพบกับสมาชิกครอบครัวผู้กระทำผิดและผู้กระทำผิดจึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	0	1	1	3	.67	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้าเคยมีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้กระทำผิดมาก่อน จึงเข้าใจและเห็นใจครอบครัวอื่นที่ประสบเช่นกัน จึงเกิดความสนใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 5 พฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	**ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น** ข้าพเจ้าได้พบเห็นผู้กระทำผิดหรือบุคคลอื่นที่ได้รับความเดือดร้อนก็จะเข้าไปให้การช่วยเหลือๆโดยไม่รั้งรอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ข้าพเจ้าพบเห็นเด็กและเยาวชนหรือบุคคลในชุมชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการกระทำผิดก็จะให้คำตักเตือนและแนะนำในสิ่งที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยเหลือกิจกรรมที่สำนักงานคุมประพฤติฯหรือศูนย์ประสานงานอาสาสมัคร เพื่อเป็นการบำเพ็ญประโยชน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีความมุ่งหมายให้เขาได้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุข	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายและท้อในการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะและพินิจ เยี่ยมเยียน สอดส่อง ให้การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
6	ข้าพเจ้าได้จัดหาหน่วยงานรองรับในการทำงานบริการสังคมในพื้นที่เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้ทำงานบริการสังคมได้อย่างสะดวกเช่นวัด สถานีอนามัย โรงเรียน มัสยิด เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ข้าพเจ้าได้นำประชาชนในพื้นที่เข้ามาช่วยเหลือ/มีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนความเดือดร้อน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ข้าพเจ้าพยายามดำเนินการทุกอย่างเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน/สังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ข้าพเจ้ามีความสุขใจที่ได้ดูแล ช่วยเหลือสงเคราะห์และแก้ไขฟื้นฟูฯผู้กระทำผิดในชุมชนที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงิน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ข้าพเจ้าช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นผู้กระทำผิดในชุมชนเพื่อให้ผู้กระทำผิดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ข้าพเจ้ากล้าเสี่ยงที่จะเข้าไปในชุมชนทีเพื่อให้การช่วยเหลือผู้กระทำผิดได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ผู้กระทำผิดในชุมชนเสมือนเขาเป็นบุตรหลานของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านการเสียสละต่อสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ข้าพเจ้าจะเสนอความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินการในการจัดกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนหรือการปฏิบัติงานงานคุมประพฤติ/งานอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีโอกาส						
14	ข้าพเจ้าคาดหวังและต้องการสิ่งตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานคดีหรือเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
15	ข้าพเจ้าสามารถสละเวลาได้ทุกครั้งเมื่อสำนักงานคุมประพฤติเชิญเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยไม่เกี่ยงว่าตนเองต้อง สูญเสียรายได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ข้าพเจ้าให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชนด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	ข้าพเจ้าเคยจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนโดยใช้งบประมาณส่วนตัวหรือจากผู้ร่วมอุดมการณ์ด้วยกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ข้าพเจ้าได้สละเงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานคดีไว้ให้สำนักงานฯจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ได้รับคดีจากสำนักงานฯ และต้องเร่งปฏิบัติการเยี่ยมเยียนสอดส่องและรีบรายงานผลการปฏิบัติงานไปยังสำนักงานฯให้ทันต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	เมื่อมีกิจการงานใดๆในหมู่บ้าน/ชุมชน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะช่วยเหลือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	หากชุมชนที่อยู่มีปัญหาใดๆข้าพเจ้าไม่นิ่งนอนใจจะรีบให้การสนับสนุนและคิดหาวิธีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ข้าพเจ้าได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆเกี่ยวกับงานคุมประพฤติแล้วนำมาใช้ในการช่วยเหลือดูแลผู้กระทำผิด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ข้าพเจ้าจะแสดงออกอย่างชัดเจนทั้งกาย วาจา และใจในการเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ในการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	ข้าพเจ้าไม่ลังเลในการมาช่วยเหลืองานของสำนักงานคุมประพฤติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางตะติมา นุ้ยฉิม
วัน เดือน ปีเกิด	24 มิถุนายน 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต(จิตวิทยา) การให้คำปรึกษาและแนะแนว มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2535
	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครราชสีมา สาขาสีคิ้ว
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครราชสีมา สาขาสีคิ้ว