

7-1-2016

แรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร

ทิพาพร ม่วงไหมทอง

ณัฏวารรต ชิวทอง

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal>



Part of the [Medicine and Health Sciences Commons](#)

Recommended Citation

ม่วงไหมทอง, ทิพาพร and ชิวทอง, ณัฏวารรต (2016) "แรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร," *Chulalongkorn Medical Journal*: Vol. 60: Iss. 4, Article 7.

DOI: <https://doi.org/10.58837/CHULA.CMJ.60.4.7>

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal/vol60/iss4/7>

This Modern Medicine is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn Medical Journal by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

แรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร

Abstract

เหตุผลของการทำวิจัย : อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการช่วยเหลืองานของกรมคุมประพฤติ โดยการออกสอดส่อง ฟื้นฟู ผู้ที่ถูกคุมประพฤติ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งยังไม่มีการศึกษาแรงจูงใจอาสาและบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติในประเทศไทยวัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสาบุคลิกภาพ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครรูปแบบการวิจัย : การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่งสถานที่ทำการศึกษา : สำนักงานคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครตัวอย่างและวิธีการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2558 จำนวน 266 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคมพ.ศ. 2558 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ไปแบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสาแบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของริเชนเบิร์ก ฉบับขยายขงวิเคราะห้ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติทดสอบหาค่าเฉลี่ยอันดับของผลการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงที่สุดและแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานต่ำที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง (ร้อยละ 59.3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อาชีพ บุคลิกภาพ scale-E ประเภทบุคลิกภาพ และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยบุคลิกภาพ scale-E มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับแรงจูงใจอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้คือ บุคลิกภาพ scale-E อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 8.5สรุป : อาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่า และมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง โดยปัจจัย บุคลิกภาพ scale-E อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 8.5.

Keywords

ลักษณะแรงจูงใจอาสา, บุคลิกภาพ, อาสาสมัครคุมประพฤติ.

แรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร

ทิพาพร ม่วงไหมทอง*

ณภัทรวรรต บัวทอง**

Muangmaithong T, Buathong N. Volunteer motivation, personality and related factors among volunteers of Department of Probation, Bangkok. Chula Med J 2016 Jul – Aug; 60(4): 439 - 53

- Background** : *Volunteer Probation Officers are important human resource for Department of Probation. They search and solve problems of people who are on probation to re-socialize. So far, there has been no study about volunteer motivation and their personality.*
- Objective** : *To explore characteristics of volunteer motivation, personalities and the association between volunteer motivation and personality including related factors among volunteers of Department of Probation in Bangkok.*
- Design** : *A cross-sectional descriptive study*
- Setting** : *Probation Office, Bangkok*
- Materials and Methods** : *The data were collected from August to December 2015; We recruited a group of volunteers of Department of Probation, Bangkok who were working in 2015 by stratified proportional random sampling; a total of two hundred and sixty-six. Participants completed five questionnaires regarding to their demographic data, information of career operation, Volunteer Functions*

* นิสิตปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Inventory (VFI), The Maudsley Personality Inventory (MPI) and Revised Thai Rosenberg Self Esteem Scale (Revised Thai RSES). The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, One-way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Linear Regression Analysis.

Results : *Most participants have a high level of motivation (72.6%). Mainly the dimension of volunteer motivation is the value and the lowest reason for taking the job is career. Mostly, the type of personality is extroversion-stability (59.3%). Related factors with statistically significance to volunteer motivation include gender, occupational, personality scale-E, personality type and self-esteem. There is a positive correlation between personality scale-E and volunteer motivation with statistically significance at the 0.01 level. This study found that personality scale-E, being employee, male and self-esteem could predict volunteer motivation with a predictive value of 8.5%*

Conclusion : *Volunteers of Department of Probation, Bangkok have the value dimension and extroversion-stability personality. Also, personality scale-E, being employee, male and self-esteem could predict volunteer motivation with a predictive value of 8.5%*

Keywords : *Volunteer motivation, personality, Volunteer Probation Officers.*

Correspondence to : Buathong N. Department of Psychiatry, Faculty of Medicine,
Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received for publication. March 10, 2016.

ทิพาพร ม่วงไหมทอง, ณภัทรวรรต บัวทอง. แรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2559 ก.ค. -ส.ค.;
60(4): 439 - 53

- เหตุผลของการทำวิจัย** : อาสาสมัครคุมประพฤติเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการช่วยเหลืองานของกรมคุมประพฤติ โดยการออกสอดส่อง พันฟู ผู้ที่ถูกคุมประพฤติ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งยังไม่มีการศึกษาแรงจูงใจอาสาและบุคลิกภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติในประเทศไทย
- วัตถุประสงค์** : เพื่อศึกษาแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสาบุคลิกภาพ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร
- รูปแบบการวิจัย** : การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง
- สถานที่ทำการศึกษา** : สำนักงานคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร
- ตัวอย่างและวิธีการศึกษา** : กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2558 จำนวน 266 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสาแบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
- ผลการศึกษา** : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงที่สุดและแรงจูงใจอาสาด้านหน้าที่การงานต่ำที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มีนัยคง (ร้อยละ 59.3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อาชีพ บุคลิกภาพ scale-E ประเภทบุคลิกภาพ และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยบุคลิกภาพ scale-E มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับแรงจูงใจอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้คือ บุคลิกภาพ scale-E อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 8.5

- สรุป** : อาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ อาสาด้านการให้คุณค่า และมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง โดยปัจจัย บุคลิกภาพ scale-E อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 8.5
- คำสำคัญ** : ลักษณะแรงจูงใจอาสา, บุคลิกภาพ, อาสาสมัครคุมประพฤติ.

ปัญหาอาชญากรรมเกิดขึ้นได้ในทุกสังคม เป็นพฤติกรรมการละเมิดต่อกฎข้อบังคับ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อสวัสดิภาพของประชาชนและสังคมโดยรวม กรุงเทพมหานคร ที่มีประชากรจำนวนมาก อีกทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจและภาวะว่างงาน ทำให้ประชาชนต้องแก่งแย่งดิ้นรน ทำมาหากินเพื่อความอยู่รอด ซึ่งอาจเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมสูงกว่าสังคมชนบทการศึกษาสถิติของปัญหาอาชญากรรมกรุงเทพมหานครพบว่าในปี.ศ. 2550 ประชากรจำนวน 5,735,000 คน มีผู้ตกเป็นเหยื่อ 52,410 คน⁽¹⁾

การจับกุมและลงโทษผู้กระทำผิดตามระบบงานยุติธรรมทางอาญาไม่สามารถทำให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองที่ดีได้ แต่การป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิดซ้ำ โดยวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ได้ผลดี คือ การให้ความรู้และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องการประชาชนในสังคมที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือในการติดตามสอดส่องผู้กระทำผิด ทำให้ประพฤติดนได้อย่างถูกต้อง และกลับมามีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตในสังคม ดังนั้นโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติจึงเกิดขึ้น⁽²⁾

อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่ช่วยลดช่องว่างและความรู้สึกแปลกแยกทำให้ผู้กระทำผิดสามารถกลับคืนสู่ชุมชนและสังคมได้อีกครั้ง กระทรวงยุติธรรมได้ตอบสนองการทำงานโดยมีการเสนอชื่อเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การคัดเลือกรับโล่ประกาศเกียรติคุณ หรือสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาล⁽³⁾

แม้ว่าการทำงานของอาสาสมัครจะเป็นการทำงานภายใต้ความเสียสละ การอุทิศตนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้แรงจูงใจอาสาที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ส่วนใหญ่ศึกษาแรงจูงใจอาสาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับกลุ่มอาสาสมัครคุมประพฤติมีการศึกษาในปัจจัย

อื่น ๆ⁽⁴⁾ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาแรงจูงใจอาสา และปัจจัยทางจิตสังคม ได้แก่ บุคลิกภาพ รวมถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริม และพัฒนางานของอาสาสมัครคุมประพฤติ รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับกลุ่มงานอาสาในด้านอื่น ๆ ต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปี.ศ. 2558 จำนวน 611 คนคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane⁽⁵⁾ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน ใช้วิธี Stratified proportional random sampling แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลฯ อาญา อาญากรุงเทพใต้ แขวงพระนครเหนือ แขวงพระนครใต้ แขวงพระโขนง แขวงดุสิต และจังหวัดมีนบุรี ดังนี้ 55, 34, 32, 30, 48, 21 และ 46 คน ตามลำดับ โดยสมัครใจให้ความร่วมมือในการวิจัยโดยลงชื่อในใบยินยอมให้ความร่วมมือการศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย IRB No.170/58

แบบสอบถามที่ใช้ทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และโรคประจำตัว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสังคมสงเคราะห์ สาเหตุที่มาสมัครอาสาสมัครคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสิ่งที่ท่านคาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะแรงจูงใจอาสาฉบับภาษาไทย

ของอนุ เจริญวงศ์ระยัย⁽⁶⁾ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งดัดแปลงมาจาก Volunteer Functions Inventory : VFI ของ Clary EG. และ Snyder M.⁽⁷⁾ แบ่งลักษณะแรงจูงใจอาสาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้คุณค่า (รู้สึกเอื้อเฟื้อผู้อื่น) ด้านการทำความเข้าใจ (มีอากาศเรียนรู้ใช้ทักษะ) ด้านหน้าที่การงาน (มีอากาศได้งานทำใหม่) ด้านการเข้าสังคม (เพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น) ด้านการปกป้องตนเอง (ลดความรู้สึกผิด) และด้านการสนองความต้องการของตน (ต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน) โดยมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบารด์ = 0.688, 0.730, 0.822, 0.833, 0.881 และ 0.807 ตามลำดับ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบารด์ = 0.887, 0.723, 0.814, 0.832, 0.774 และ 0.889 ตามลำดับ แบบวัดประเมินค่าคำตอบเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่สำคัญที่สุด (1 คะแนน) ถึง สำคัญที่สุด (6 คะแนน) การคิดค่าคะแนนใช้ค่าคะแนนรวม maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวม minimum possible แล้วหารด้วยจำนวนอัตราภาคขั้น (3 ระดับ) ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมในด้านใดสูงที่สุด หมายถึง องค์ประกอบด้านดังกล่าวเป็นแรงจูงใจเบื้องหลังการมาทำงานอาสาสมัคร

ส่วนที่ 4 แบบวัดบุคลิกภาพใช้ The Maudsley Personal Inventory : MPI โดย H.J. Eysenck แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดยสมทรง สุวรรณเลิศ⁽⁸⁾ จำนวน 48 ข้อ มีค่าความตรงตามเนื้อหา (Validity) = 0.64 - 0.78 และค่าความเที่ยง (Reliability) = scale-E เท่ากับ 0.91 และ scale-N เท่ากับ 0.90 ใช้ประเมินบุคลิกภาพ 2 มิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแสดงออกและเก็บตัว (Extraversion-Introversion) คือ scale-E ส่วนบุคลิกภาพอ่อนไหวทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism-Stability) คือ scale-N อย่างละ 24 ข้อ การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1. คำถามเชิงบวก "ใช่" ได้ 2 คะแนน "ไม่แน่ใจ" ได้ 1 คะแนน "ไม่ใช่" ได้ 0 คะแนน 2. คำถามเชิงลบ "ใช่" ได้ 0 คะแนน "ไม่แน่ใจ" ได้ 1 คะแนน "ไม่ใช่"

ได้ 2 คะแนน⁽⁹⁾ การแปลผล ดังนี้ 1. บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion) มีคะแนน scale-E น้อยกว่า 24 คะแนนลงมา 2. บุคลิกภาพชอบแสดงออก (Extroversion) มีคะแนน scale-E ตั้งแต่ 24 คะแนนขึ้นไป 3. บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) มีคะแนน scale-N 24 คะแนนขึ้นไปและ 4. บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) มีคะแนน scale-N น้อยกว่า 24 คะแนนลงมา

ส่วนที่ 5 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์กฉบับปรับปรุง (Revised Thai RSES) ของ ศ.นพ.ทินกร วงศ์ปการันย์⁽¹⁰⁾ พัฒนาจาก Rosenberg Self Esteem Scale : RSES ของ Morris Rosenberg⁽¹¹⁾ แปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย รูปนีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล⁽¹²⁾ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบารด์ เท่ากับ 0.86 ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อความทางบวก 5 ข้อ และข้อความทางลบ 5 ข้อ คะแนนรวมมีตั้งแต่ 10 - 40 คะแนน การแปลความหมายระดับความภาคภูมิใจในตนเองการคิดค่าคะแนนใช้ค่าคะแนนรวม maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวม minimum possible แล้วหารด้วยจำนวนอัตราภาคขั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (31.02 - 40.00 คะแนน) ระดับปานกลาง (20.01 - 31.01 คะแนน) และระดับต่ำ (10.00 - 20.00 คะแนน)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน พิสัยควอไทล์ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสาและบุคลิกภาพ ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient และใช้ Stepwise Multiple Linear Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยทำนายแรงจูงใจอาสา

ผลการศึกษา

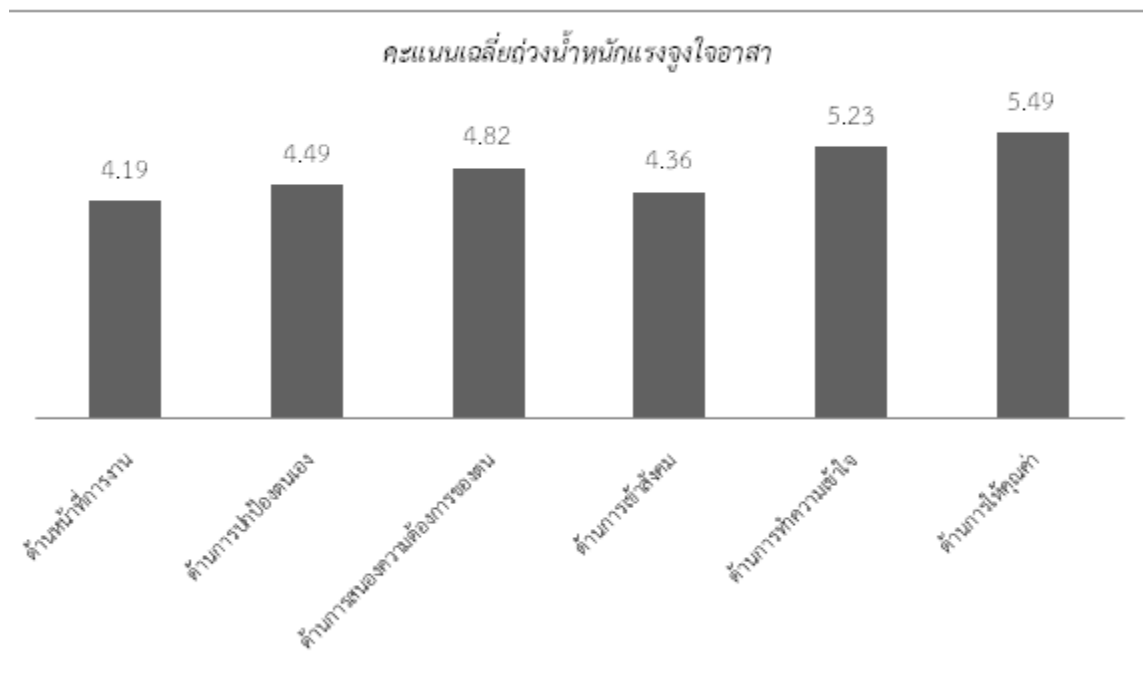
กลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.1) อายุระหว่าง 61 - 70 ปี (ร้อยละ 38.7) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 81.2) สถานภาพ สมรสแบบคู่ (ร้อยละ 62.4) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 43.6) ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 36.8) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาท ลงมา (ร้อยละ 43.0) มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 65.8) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัว พบว่าส่วนใหญ่เป็นโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด (ร้อยละ 38.0)

ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สมัครเข้ามาทำงานด้วยตนเอง (ร้อยละ 56.4) โดยมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์อื่น ๆ (ร้อยละ 72.6) ส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์สังคมสงเคราะห์ด้านชุมชน (ร้อยละ 39.4) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียน ผู้ถูกคุมความประพฤติมากกว่า 30 คดีขึ้นไป (ร้อยละ 39.8) มีระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 27.4) และจากการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ

มีการคาดหวังว่าสังคม/ประเทศจะดีขึ้น (ร้อยละ 28.6)

ข้อมูลลักษณะแรงจูงใจอาสา ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6, ค่าเฉลี่ย \pm ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 112.62 ± 16.43) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่าระดับแรงจูงใจอาสาแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยมี ด้านการให้คุณค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการปกป้องตนเอง ด้านหน้าที่การงาน และด้านการเข้าสังคมตามลำดับ (รูปที่ 1)

ข้อมูลบุคลิกภาพ ในแบบทดสอบบุคลิกภาพ มีกลุ่มตัวอย่างตอบ “ไม่แน่ใจ” มากกว่า 10 ข้อ ซึ่งไม่สามารถนำมาประเมินบุคลิกภาพได้ จำนวน 94 คน ในส่วนนี้จะเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 172 คน พบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพ scale-E ด้านแสดงออก ร้อยละ 77.3 และบุคลิกภาพ scale-N ด้านมั่นคงร้อยละ 79.7 เมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลิกภาพพบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง ร้อยละ 59.3 และข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนใหญ่มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.0



รูปที่ 1. แสดงคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแรงจูงใจอาสา (รายด้าน)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ และปัจจัยข้อมูลความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน โดยใช้สถิติ *t*-test และ One-way ANOVA พบว่าเพศ,

สถานภาพสมรส, อาชีพ (ตารางที่ 1), บุคลิกภาพ scale-E และประเภทบุคลิกภาพ (ตารางที่ 3) มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างกันทางสถิติ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	P-value	Significant pairwise comparison	
เพศ						
ชาย	136	114.69	17.20	0.035*		
หญิง	130	110.45	15.36			
อายุ (ปี)						
< 50	(1)	42	114.40	13.13	0.484	
51 – 60	(2)	83	110.34	15.75		
61 – 70	(3)	103	113.30	16.55		
> 70	(4)	38	113.79	20.51		
ศาสนา						
พุทธ	216	112.57	16.76	0.917		
อื่น ๆ	50	112.84	15.07			
สถานภาพสมรส						
สมรส	166	114.32	15.54	0.029*		
อื่น ๆ	100	109.79	17.53			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	112.27	16.57	0.573		
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	113.55	16.13			
อาชีพ						
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	(1)	11	119.64	15.07	0.026*	(1) vs (5)*
รับจ้าง	(2)	83	115.60	12.43		(1) vs (6)*
เกษียณ/ข้าราชการ บำนาญ	(3)	42	112.43	13.93		(2) vs (5)*
ธุรกิจส่วนตัว	(4)	98	111.98	17.89		(2) vs (6)*
พอบาน/แม่บ้าน	(5)	23	105.96	24.10		
เกษตรกรรวม/ ปศุสัตว์/ประมง	(6)	9	101.44	12.97		

ตารางที่ 1. (ต่อ) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	P -value	Significant pairwise comparison	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (จำนวน 214 คน)						
≤ 10,000	(1)	92	111.83	15.41	F = 1.078	0.359
10,001 - 20,000	(2)	68	111.65	15.65		
20,000 - 30,000	(3)	33	113.24	18.82		
> 30,000	(4)	21	118.38	15.28		
โรคประจำตัว						
มี	175	112.49	17.62	t = -0.177	0.860	
ไม่มี	91	112.87	13.94			

* P < 0.05

^a Welch = Robust Test of Equality of Means

ตารางที่ 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	P -value	Significant pairwise comparison
สาเหตุหรือลักษณะการเข้ามาทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติ					
สมัครด้วยตนเอง	(1)	150	113.48	15.90	0.590
บุคคลอื่นชักชวน	(2)	107	111.35	16.45	
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(3)	9	113.33	24.75	
ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมสงเคราะห์					
ไม่มี	73	113.20	16.17	0.722	
มี	193	112.40	16.57		
ประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจำนวนคดีออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ (คดี)					
ไม่มีคดีที่รับผิดชอบ	(1)	20	115.05	10.11	0.236
1 - 10	(2)	80	114.34	14.43	
11 - 20	(3)	41	115.63	17.57	
21 - 30	(4)	19	110.58	16.45	
> 30	(5)	106	110.07	18.11	
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (ปี)					
ตั้งแต่ 1 ปี ลงมา	(1)	40	115.45	12.75	0.355
มากกว่า 1 ถึง 3 ปี	(2)	40	115.67	15.06	
มากกว่า 3 ถึง 6 ปี	(3)	67	112.66	14.95	
มากกว่า 6 ถึง 9 ปี	(4)	46	111.15	16.46	
ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	(5)	73	110.29	19.80	

ตารางที่ 2. (ต่อ) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	P -value	Significant pairwise comparison	
สิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ						
ไม่คาดหวัง	(1)	38	113.00	16.52	0.721	
คาดหวังต่อตนเอง	(2)	27	111.92	14.84		
คาดหวังต่อบุคคลอื่น/ผู้กระทำผิด	(3)	68	114.95	14.08		
คาดหวังต่อหน่วยงาน	(4)	21	111.28	17.62		
คาดหวังต่อสังคม/ประเทศ	(5)	112	111.49	17.93		

ตารางที่ 3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	S.D.	P -value	Significant pairwise comparison	
บุคลิกภาพแยกตามมิติ (จำนวน 172 คน)						
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบแสดงออก	133	115.50	16.75	0.004**		
แบบเก็บตัว	39	106.54	17.54			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบอ่อนไหว	35	115.51	14.75	0.434		
แบบมั่นคง	137	112.94	17.90			
ประเภทบุคลิกภาพ (จำนวน 172 คน)						
บุคลิกภาพแบบแสดงออก-อ่อนไหว	(1)	31	115.42	15.09	0.022*	(2) vs (4)*
บุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง	(2)	102	115.52	17.29		
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-อ่อนไหว	(3)	4	116.25	13.82		
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง	(4)	35	105.43	17.74		

*P < 0.05, **P < 0.01

และเมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าบุคลิกภาพ scale-E และความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ปัจจัยที่ทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม)

เมื่อนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) จาก Univariate analysis ได้แก่ เพศ, อาชีพ, บุคลิกภาพ scale-E และความภาคภูมิใจในตนเอง มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายลักษณะแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) โดยใช้สถิติ Stepwise Multiple

Linear Regression Analysis พบว่าปัจจัยคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ scale-E สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 3.1 และเมื่อเพิ่มปัจจัยอาชีพรับจ้าง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 4.5 และเมื่อเพิ่มปัจจัยเพศชาย สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 6.9 และเมื่อเพิ่มปัจจัยคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 8.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ และคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยที่ศึกษา		r	P -value
แรงจูงใจอาสา (ภาพรวม)	บุคลิกภาพ scale-E	0.177	0.004**
	บุคลิกภาพ scale-N	0.087	0.155
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.134	0.029*

*P < 0.05 , **P < 0.01

ตารางที่ 5. ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม)

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

*P < 0.05 , **P < 0.01

วิจารณ์

ลักษณะแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอาสาภาพรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.6 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจอาสาสำคัญที่เป็นสาเหตุของการมาทำกิจกรรมอาสาสมัครคือ ด้านการให้คุณค่า (รู้สึกเอื้อเฟื้อผู้อื่น) รองลงมาได้แก่ ด้านการทำความเข้าใจ (มีอากาศเรียนรู้ ไข้ทักษะ) ด้านการตอบสนองความต้องการของตน (ต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน) ด้านการปกป้องตนเอง (ลดความรู้สึกผิด) ด้านหน้าที่การงาน (มีอากาศได้งานทำใหม่) และด้านการเข้าสังคม (เพื่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น) ตามลำดับ ผลการศึกษาใกล้เคียงกับงานวิจัยของอนุ เจริญวงศ์ระยับ⁽⁶⁾ ที่พบว่าแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา 3 ลำดับแรก คือ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของตน และด้านการให้คุณค่า และเบญญาภา ทองสัมฤทธิ์⁽⁴⁾ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุจูงใจการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีมูลเหตุจูงใจด้านต้องการช่วยเหลือผู้ถูกคุมประพฤติเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกับ David G. และ Anthony K.⁽¹³⁾ ทำการศึกษาในอาสาสมัครของอเมริกา จากเมืองทางตะวันตก พบเหตุผลในการมาทำอาสาสมัครที่มีผู้ตอบมากที่สุดสองลำดับแรก คือ การช่วยเหลือผู้อื่น และให้การสนับสนุนชุมชน แรงจูงใจอาสาลำดับถัดมา คือ การทำความเข้าใจ แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามาทำกิจกรรมอาสา นอกจากจะเป็นการเห็นคุณค่าในการทำความดีแล้วยังต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากงานอาสาอื่น ๆ คือ การออกสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก้ไขพื้นที่ และสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ⁽⁴⁾ สำหรับแรงจูงใจอีกประการที่มีระดับคะแนนสูงคือด้านการตอบสนองความต้องการของตน สอดคล้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สามารถทำนายด้านการตอบสนองความต้องการของตน ด้านการทำความ

เข้าใจ และด้านการให้คุณค่า อีกทั้งความภาคภูมิใจในตนเองยังสามารถทำนายระดับแรงจูงใจภาพรวม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์⁽¹⁴⁾ ที่พบว่าปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมการจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้แก่แรงจูงใจอาสาและการเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับรองลงมาได้แก่ด้านการปกป้องตนเอง และแรงจูงใจสองอันดับสุดท้ายคือด้านหน้าที่การงาน โดยเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพื่อเพิ่มโอกาสในการหางานใหม่หรือรักษาหน้าที่ทำอยู่ ในกรณีของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานคร ที่มองว่าปัจจัยด้านหน้าที่การงานอาจมีความสำคัญรองจากปัจจัยอื่น เนื่องมาจากส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 61 - 70 ปี เป็นวัยผู้สูงอายุที่ลาออกหรือเกษียณจากงานที่เคยทำ ดังการศึกษาของธนยศ สุมาลัยโรจน์และฮานานมูฮิบปะตุตดิน นอจี สุขไสว⁽¹⁵⁾ พบว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุคือ งานลักษณะจิตอาสา งานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีผลตอบแทนที่มุ่งเน้นไปในด้านสวัสดิการมากกว่าการตอบแทนเป็นตัวเงิน และการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการเข้าสังคม เป็นแรงผลักดันลำดับสุดท้ายในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการวิจัยแตกต่างกับ Greenslade JH. และ White KM.⁽¹⁶⁾ พบว่าแรงจูงใจอาสาด้านการเข้าสังคมเป็นเพียงปัจจัยทำนายตัวเดียวในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาของอาสาสมัครออสเตรเลีย ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบททางวัฒนธรรม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) พบว่าเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ผลการวิจัยขัดแย้งกับงานวิจัยของกนกพร สุทธิสถิตกุล⁽¹⁷⁾ พบว่านิสิตเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมการอาสาไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุดาพรรณ บินนอก⁽¹⁸⁾ รวมไปถึงการศึกษาของสุรียนต์ กลีบทอง⁽¹⁹⁾ พบว่านิสิตเพศหญิงมีจิตอาสาสูงกว่าเพศชาย ความแตกต่างของการศึกษาอาจเนื่องมาจากเหตุผลเกี่ยวกับลักษณะของกิจกรรมอาสา ดังเช่นงานวิจัยของ Eagly AH. และ Crowley M.⁽²⁰⁾ พบว่าผู้ชายและผู้หญิง

มีความแตกต่างกันในการแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น โดยผู้ชายมักแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือในรูปแบบของความกล้าหาญแบบวีรบุรุษ ในขณะที่ผู้หญิงนิยมแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือแบบอาสาสมัครที่ต้องใช้เวลาในการกระทำ เช่นเดียวกับงานของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ออกติดตาม สอดส่อง พันธุ์ผู้ถูกคุมประพฤติ ซึ่งมีความแตกต่างกับงานอาสาสมัครแบบอื่น ๆ⁽¹²⁾

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่มีระดับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแบบเดี่ยว (โสด/แยกกันอยู่/หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต) ผลการศึกษาต่างจากงานวิจัยของ David G. และ Anthony K.⁽¹³⁾ พบว่าอาสาสมัครของอเมริกาจากเมืองทางตะวันตก ที่มีสถานภาพสมรสโสดและหม้ายมีเหตุผลหลักในการช่วยเหลือผู้อื่น (ด้านการให้คุณค่า) อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีสถานภาพสมรสแบบเดี่ยวเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครความต้องการการเข้าถึงสังคม⁽¹⁶⁾

ความแตกต่างของอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ผลการศึกษามีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Fischer LR, Mueller DP. และ Cooper PW.⁽²²⁾ ที่พบว่าคนเกษียณอายุใช้เวลาในการมาทำกิจกรรมอาสาสมัครมากกว่าคนที่ยังทำงาน และผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลา (part-time) เข้าเป็นอาสาสมัครมากกว่าคนที่เกษียณอายุและทำงานเต็มเวลา (full-time)

ในด้านบุคลิกภาพพบกลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพ scale-E ด้านแสดงออก และ scale-N ด้านมั่นคง โดยเมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลิกภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแสดงออก-มั่นคง ผลการวิจัยขัดแย้งกับงานวิจัยของเซมวัฒน์ รัตนจิรันดร⁽²³⁾ พบว่าบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลิกภาพแบบหัวนโหนอยอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางแต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรวงทิพย์ เขียรสุนทร⁽⁹⁾ ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรองมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว-มั่นคงมากที่สุด และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-หัวนโหนอย

ที่สุดโดยบุคลิกภาพมิติแสดงตัว-เก็บตัว (scale E) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และจากงานวิจัยของชูชัย สมितिไกร⁽²⁴⁾ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความภาคภูมิใจในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก และเป็นปัจจัยในการทำนายคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจอาสา (ภาพรวม) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยนต์ กสิปทอง⁽¹⁹⁾ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีความภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับงานวิจัยของทัศนพร ชูศักดิ์⁽²⁵⁾ ที่พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์⁽²⁶⁾ ดังความหมายที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเคารพ ยอมรับตนเอง ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงไม่สามารถถือเป็นตัวแทนของอาสาสมัครคุมประพฤติในแต่ละภูมิภาค หรืออาสาสมัครในหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงข้อมูลบุคลิกภาพที่อาจไม่ครอบคลุมตามจริง เนื่องจากการคัดเลือก สรรหาของหน่วยงานและไม่มีข้อมูลแรงจูงใจอาสา ด้านผลประโยชน์ตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างและการศึกษาต่อ ๆ ไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสา ในด้านประสิทธิภาพของการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานคุมประพฤติ โดยให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนที่มีแรงจูงใจอาสาสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อช่วยเหลืองานคุมประพฤติในด้านต่าง ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาสาสมัครคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่สมัครใจให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และพนักงานคุมประพฤติทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานอย่างดี

อ้างอิง

1. วรณีย์ วงศาสุลักษณ์. แนวทางแก้ไขปัญหาอาชญากรรม: ศึกษาจากสถิติอาชญากรรมภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีพ.ศ.2548 และ ปี พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: หอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม, 2553
2. วิเชียร วาสนา. บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด: ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติศาลอาญากรุงเทพใต้. กรุงเทพฯ: หอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม, 2547
3. สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่. อาสาสมัครคุมประพฤติ 2557 [ออนไลน์]. 2557 [วันที่เข้าถึง 5 มกราคม 2558], เข้าถึงได้จาก: <http://chiangmai.moj.go.th/index.php>
4. เบญญาภา ทองสัมฤทธิ์. การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการช่วยเหลือและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนกรณี: ศึกษาสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553
5. Yamane T. Statistics: an introductory analysis-3. 1973
6. Jarernvongrayab A, Pantarak D, Waeosaenrat T, Sombat P, Niampia C. College Student Motivation to Participate in Student Activities: An Exploratory Factor Analysis and Profile Analysis. Songklanakarin J Soc Sci Human 2010;15(6):929-41
7. Clary EG, Snyder M, Ridge RD, Copeland J, Stukas AA, Haugen J, Miene P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. J Pers Soc Psychol 1998;74(6):1516-30
8. สมทรง สุวรรณเลิศ. การทดสอบบุคลิกภาพ. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2512 ม.ค.; 14(1):15-29
9. สรวทพิทย์ เตียรสุนทร. ปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554: 1-13
10. ทินกร วงศ์ปการันย์, ณหทัย วงศ์ปการันย์. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก: การศึกษาในนักศึกษาไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2554 ม.ค. - มี.ค.;56(1):59-70
11. Rosenberg M. Society and the Adolescent Self-Image. Collingdale, PA: Diane Publishing, 1999
12. ฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองและความรู้สึกสิ้นหวังในเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. วารสารจิตวิทยาคลินิก 2545 ม.ค. - มี.ย.;33(1):43-54
13. Gillespie DF, King AEO. Demographic under-

- standing of volunteerism. *J Sociol Soc Welfare* 2015 Dec;12(4):798-816
14. ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์* 2556ม.ค. - มิ.ย.;6(1):64-73
 15. ธนยศ สุมาลย์โรจน์. ฮานานมุฮิบบะตุตดีน นอจี สุไซไสว. ผู้สูงอายุในโลกแห่งการทำงาน: มุมมองเชิงทฤษฎีทางกายจิตสังคม. *วารสารปัญญาภิวัฒน์* 2558; 7(1):242-54
 16. Greenslade JH, White KM. The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *J Soc Psychol* 2005 Apr; 145(2):155-72
 17. กนกพร สุทธิสันกุล. การศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการทำพฤติกรรมอาสาและพฤติกรรมอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2557
 18. สุดาพรรณ บินนอก. โมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551
 19. สุริยันต์ กลีบทอง. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี [ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547
 20. Eagly AH, Crowley M. Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychol Bull* 1986; 100(3):283-308
 21. อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม [ออนไลน์]. 2558 [วันที่เข้าถึง 1 มีนาคม 2559]. เข้าถึงได้จาก: www.volunteerspirit.org/file/ncv/R708e.pdf
 22. Fischer LR., Mueller DP., Cooper PW. Older volunteers: A discussion of the Minnesota senior study. *Gerontologist* 1991 Apr;31(2): 183-94
 23. เขมวัฒน์ รัตน์จิรันดร. เขาวน้อารมณีนุ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556
 24. ชูชัย สมितिไกร. ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 2551 ต.ค.-ธ.ค.;14(4):513-30
 25. ทศพร ชูศักดิ์. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพื้นที่สาธารณสุขเขต 18. *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา* 2555;10(1):63-77
 26. Superordinate. หลักพื้นฐานทางจิตวิทยาของอิมราฮัม มาสโลว์ [ออนไลน์]. 2556 [วันที่เข้าถึง 1 มีนาคม 2559]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.stou.ac.th/forum/page/Answer.aspx?idindex=144552>