



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING POTENTIAL LEVELS OF SOCIAL
DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY VOLUNTEERS
IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ฐิตินาถ ภูมิถาวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING POTENTIAL LEVELS OF SOCIAL DEVELOPMENT
AND HUMAN SECURITY VOLUNTEERS IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ฐิตินาด ภูมิถาวร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)
สอบวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2565

วรรณวดี พูลพอกสิน

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวดี พูลพอกสิน
ประธานกรรมการสอบ

น.ย. ๑

อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
อาจารย์ที่ปรึกษา

จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร

รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร
กรรมการสอบ

น.ย. ๑

อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
กรรมการสอบ

น.ย. ๑

อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
ประธานหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารสวัสดิการสังคม)

กฤตวรรณ สาทร้าย

อาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาทร้าย
กรรมการสอบ

น.ย. ๑

อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

**ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ**

ฐิตินาถ ภูมิถาวร

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อาจารย์ ดร.นุชนาถ ยูฮันเงาะ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 286 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วนตามจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในแต่ละอำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ หลังจากนั้นใช้สถิติ Independent Sample T-test และ One-way Anova และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย Scheffe และ LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2-5 ปี โดยมีผลการศึกษาภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติสม่ำเสมอ และด้านความรู้ ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาและอาชีพ และ 3) ข้อเสนอแนะ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีการวางกลยุทธ์การอบรมตามระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครได้มากขึ้น และควรมีการขยายจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปยังกลุ่มของผู้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้เข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างทั่วถึง

คำสำคัญ: อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ศักยภาพ จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING POTENTIAL LEVELS OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY VOLUNTEERS IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

Thitinat Bhumithavorn

Master of Social Work (Social Welfare Administration)

Thesis Advisor: Dr. Nuchanat Yuhannogh

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research were to study the performance of Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) in Samut Prakan province, and to study the individual factors affecting the performance of SDHSV in Samut Prakan province. Stratified random sampling was implemented to accumulate a research sample consisting of 286 SDHSV, proportional to the number of SDHSV in each district of Samut Prakan province and the data collection method was questionnaires. After that, Independent – Sample T-test and One way Anova statistics were used the pairwise heterogeneity analysis was done by scheffe and LSD

The results of the study show that: 1) The majority of SDHSV in Samut Prakan province have the following characteristics: females aged 51 and above; married with 4-6 family members; received secondary school level education; do freelance work, with an average monthly income of fewer than 10,000 baht; and have a volunteer period of 2-5 years. It was also found that the volunteers have a high level of knowledge and consistently meet the standards of SDHSV in terms of work ethics, abilities and skills. 2) The individual factors affecting the performance of SDHSV in Samut Prakan province include marital status, number of family members, education level, and duration of SDHSV. 3) Recommendations: The Ministry of Social Development and Human Security should have a strategy for the training according to the potential level of volunteers in order to develop the knowledge and skill of volunteers and expand the number of volunteers to groups of people with higher education in order to provide opportunities for volunteering in the to help the target group thoroughly.

Keywords: Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV), Potential, Samut Prakan Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูฮันเงาะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาหร่าย กรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้คำแนะนำที่ดีอันเป็นประโยชน์ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จ นอกจากนี้ ยังได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวดี พูลพอกสิน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งนับเป็นข้อมูลที่มีค่าอย่างมากสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ หลวงพี่พระปัญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี สำหรับการเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจเสมอ และอาจารย์ ดร.อักรพงษ์ เพ็ชรพูล ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณศุภศิษฏ์ จงชีวีวัฒน์ คุณพฤกษ์ พานิช และคุณชวรินทร์ เพรศพิริยะวงศ์ ผู้ที่เป็นแบบอย่างของความตั้งใจ ความอดทน เป็นแรงผลักดันและกำลังใจในการเรียนและการทำงาน ของข้าพเจ้าเสมอมา

สุดท้ายนี้สำคัญที่สุด ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่ให้การสนับสนุนเป็นที่ปรึกษา อยู่เคียงข้างลูกสาวคนนี้ในทุกครั้งที่เหนื่อยหรือท้อเสมอมา ขอขอบคุณคุณลุงและคุณป้าครอบครัว ญาติมิตรที่กรุณาให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาแก่หลานสาวเสมอ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จักเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจไม่มากก็น้อยหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ฐิตินาถ ภูมิถาวร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
1.5 คำนิยามศัพท์	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์	10
2.2 นโยบายที่เกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	23
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	26
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	46
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	57
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผล	74
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	87
ภาคผนวก ข หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย	88
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	89
หนังสือยินยอมการเผยแพร่ผลงานวิจัย	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรจังหวัดสมุทรปราการ แยกรายอำเภอ พ.ศ. 2564	4
2 จำนวนของกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในจังหวัดสมุทรปราการ	4
3 จำนวนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ	5
4 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ แยกรายอำเภอ	36
5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในแต่ละด้าน	40
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	42
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	43
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	43
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว	43
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	44
11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	44
12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	45
13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	45
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม 4 ประเด็น	46
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการยึดมั่น ในสถาบันหลักของประเทศ	47
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	48
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเป็นธรรม	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการรักษา ความลับของผู้ใช้ บริการ	50
19 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ ความมั่นคง ของมนุษย์ ด้านความรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ	51
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความรู้	53
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ประเด็น	53
22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ประเด็นการชี้เป้า เฝ้าระวัง	54
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ประเด็นการเชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่	55
24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ประเด็นการร่วมใจทำแผนชุมชน	56
25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	57
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ	59
27 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	59
28 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
43 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	67
44 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	68
45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรายคู่	68
46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	69

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) โดย McClelland	24
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นกระทรวงที่มีภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนโดยใช้แนวทางและหลักการทางสังคมสงเคราะห์เพื่อจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งปัจจุบันปัญหาทางสังคมมีสถิติการเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตทำให้การแก้ไขปัญหาทำได้ยากมากขึ้น แต่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ก็ยังคงให้การช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกคนและกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ แม้กระทั่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการบริหารภาวะวิกฤติ COVID-19 ระดับจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลและการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ทั้งเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ คนเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งผู้ป่วยติดเชื้อที่ได้รับผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

นางพัชรี อาระยะกุล ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวว่า กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการช่วยเหลือประชาชนกลุ่มเปราะบางที่เป็นผู้ป่วยโควิด-19 และประสบปัญหาทางสังคมทั่วประเทศ รวมจำนวน 66,048 ราย แบ่งเป็นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 8,670 ราย และส่วนภูมิภาค 57,378 ราย โดยแบ่งเป็น

- 1) เด็กและเยาวชน 11,489 ราย
- 2) คนพิการ 14,842 ราย
- 3) ผู้สูงอายุ 9,697 ราย
- 4) ผู้ป่วยติดเชื้อและป่วยเรื้อรัง 1,153 ราย
- 5) คนเร่ร่อนและคนไร้ที่พึ่ง 2,355 ราย
- 6) สตรีตั้งครรภ์ 126 ราย และ
- 7) ผู้ประสบปัญหาทางสังคมอื่น ๆ 26,386 ราย

โดยให้การช่วยเหลือทั้งด้านการให้คำปรึกษา การประสาน และส่งต่อในกระบวนการสาธารณสุขต่าง ๆ การมอบเครื่องอุปโภคบริโภคและการช่วยเหลือเป็นเงิน เป็นต้น (“พม. เปิดเผยยอดกลุ่มเปราะบางกว่า 66,000 คน ทั่วประเทศ ได้รับความช่วยเหลือแล้ว โดยเฉพาะ เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ เตือนร้อนจากโควิด-19” 31 สิงหาคม 2564 : ออนไลน์)

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560-2564 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 “สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง” ให้สร้างและพัฒนากลไกในการสร้างความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ เช่น สนับสนุน ระบบสวัสดิการชุมชน การพัฒนากลไกในระดับชุมชน เสริมพลังอำนาจให้ท้องถิ่นให้จำแนก เหยี่ยวา เฝ้าระวัง ดูแล ป้องกันกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนองค์ความรู้ให้ชุมชน เพื่อเป็นการสร้างกลไกการเฝ้าระวังในชุมชน พัฒนากลไกอาสาสมัครและปฏิบัติการเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและมีการประสานความร่วมมือในการสร้างและขับเคลื่อนกลไกเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 2 “เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคม (เสริมพลังทางสังคม)” เพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมโดยเน้นการออกแบบ สร้าง ขยาย และพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายเพื่อพัฒนาระบบอาสาสมัคร

อาสาสมัครแต่ละส่วนมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ เช่น อาสาสมัครมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ในฐานะองค์กรสาธารณกุศลที่มุ่งมั่นช่วยเหลือผู้ที่ประสบเหตุอันตรายและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนเบื้องต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของกระทรวงสาธารณสุขที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัย ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคให้กับประชาชนในชุมชน

โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ซึ่งเป็นการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกลไกระดับภูมิภาคที่สำคัญของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่สามารถปฏิบัติการกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ให้เข้าถึงและครอบคลุมประชาชนทุกพื้นที่ทั่วประเทศแต่สำหรับการดำเนินงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกในระดับพื้นที่สำหรับการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นได้อย่างรวดเร็ว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 โดยเป็นโครงการที่ดำเนินงานแบบจิตอาสาและไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมเป็นกลไกเชื่อมประสานการทำงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชนให้ครอบคลุมทั่วถึงไม่ว่าจะเป็นกรณีเฝ้าระวัง และแจ้งข่าวรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านสังคม สืบหาข้อมูลของผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและดำเนินการประสานงานองค์กร ชุมชน และหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเบื้องต้น นอกจากนี้ยังรวมถึง

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร การจัดสวัสดิการชุมชน และยังมีส่วนในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2559 : ออนไลน์) ได้มีการทำรายงานสรุปยอดอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2559 มีจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งหมด 83,540 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.83 ของอาสาสมัครทั้งหมดในสังกัดของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทยและยังเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.092 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรชาย 645,863 คน ร้อยละ 47.63 หญิง 709,953 คน ร้อยละ 52.36 รวม 1,355,816 คน

โดยแบ่งเขตการปกครองภายในจังหวัดออกเป็น 6 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางเสาธง ซึ่งมี 50 ตำบล 399 หมู่บ้าน โดยมีองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 49 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล จำนวน 22 แห่ง (1 เทศบาลนคร 7 เทศบาลเมือง และ 14 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 27 แห่ง (กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. 2564 : 1)

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรตามทะเบียนราษฎรมากเป็นอันดับ 12 ของประเทศ และเป็นอันดับ 2 ของภาคกลาง รองจากกรุงเทพมหานครเนื่องจากเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานครและสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ ทั้งในด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม การค้าการบริการและการกระจายตัวของประชากรจึงทำให้จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรที่ย้ายถิ่นจากที่อื่นมาอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมากซึ่งมีทั้งประชากรที่เคลื่อนย้ายเข้ามาโดยแฉ่งย้ายที่อยู่อย่างถูกต้องและไม่แฉ่งย้ายที่อยู่เข้ามาอาศัยทำให้จำนวนประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรเกือบเท่าตัว

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจังหวัดสมุทรปราการ แยกรายอำเภอ พ.ศ. 2564

(หน่วย : คน)

อำเภอ	ชาย	หญิง	รวม
เมืองสมุทรปราการ	257,159	286,691	543,850
บางบ่อ	55,818	59,040	114,858
บางพลี	130,955	146,890	277,845
พระประแดง	90,535	97,726	188,261
พระสมุทรเจดีย์	72,166	77,328	149,494
บางเสาธง	39,230	42,278	81,508
รวมทั้งสิ้น	645,863	709,953	1,355,816

ที่มา: กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. 2564 : 12.

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชากรในจังหวัดสมุทรปราการที่มีมากที่สุด คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 543,850 คน รองลงมา คือ อำเภอบางพลี จำนวน 277,845 คน และประชากรในจังหวัดสมุทรปราการที่มีน้อยที่สุด คือ อำเภอบางเสาธง จำนวน 81,508 คน

ตารางที่ 2 จำนวนของกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในจังหวัดสมุทรปราการ

(หน่วย : คน)

กลุ่มเป้าหมายทางสังคม	จำนวน
กลุ่มเด็ก	261,593
กลุ่มเยาวชน	136,189
กลุ่มสตรี	709,953
กลุ่มผู้สูงอายุ	220,602
กลุ่มคนพิการ	27,510
กลุ่มผู้ด้อยโอกาส	17,613

ที่มา: กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. 2564.

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนของกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มเป้าหมายทางสังคมที่มากที่สุด คือ กลุ่มสตรี จำนวน 709,953 คน รองลงมา คือ กลุ่มเด็ก จำนวน 261,593 คน กลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 220,602 คน กลุ่มเยาวชน จำนวน 136,189 คน กลุ่มคนพิการ จำนวน 27,510 คน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส จำนวน 17,613 คน

โดยจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีความร่วมมือกันระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือประชาชนและกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในพื้นที่ เช่น สภากาชาดและเยาวชน ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพของผู้สูงอายุ (ศพอส.) ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) รวมถึงอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้เปิดรับและแต่งตั้งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด จำนวน 998 คน (กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. 2564 : 3)

ตารางที่ 3 จำนวนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอ	หมู่/ชุมชน	จำนวนครัวเรือน	จำนวน อพม. (คน)
เมืองสมุทรปราการ	126	259,478	398
พระประแดง	186	88,572	193
บางพลี	83	166,938	225
บางบ่อ	74	50,734	77
พระสมุทรเจดีย์	42	67,499	70
บางเสาธง	38	60,687	35
รวม	549	693,908	998

เนื่องจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละบุคคลล้วนเป็นที่ยอมรับอยู่แล้ว เช่น บางคนเป็นผู้นำชุมชน เป็นอาสาสมัครในด้านอื่น ๆ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ตอบสนองต่อภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในชุมชนของตัวเอง

ปัญหาทางสังคมทั้งหมดไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยโดยกระทรวงเดียวต้องมีภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามา ร่วมกันแก้ไข เปิดโอกาสให้ประชาชนและสังคมในชนบทพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งโดยรวมกลุ่ม และใช้กลุ่มเป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมีการบูรณาการการทำงานของแต่ละหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ เช่น การบูรณาการร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเป็นกลไกในระดับพื้นที่

การเป็นตัวกระตุ้นให้ชุมชนและเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นประเด็นสำคัญเนื่องจากปัญหาด้านสังคมจะมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ และทรัพยากรของกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีอยู่เพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้นจึงควรสร้างอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้กระจายทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ

เมื่อมีจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นในส่วนของการพัฒนา บุคลากรและการประเมินศักยภาพ เช่น ความรู้ ความสามารถและทักษะก็จำเป็นต้องหาวิธีที่เหมาะสม ในการพัฒนาศักยภาพให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้วยข้อจำกัดด้าน งบประมาณส่วนใหญ่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นการจัดสรรลงไป ทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น ด้านการสงเคราะห์ ด้านการช่วยเหลือ โครงการเชิงป้องกัน โครงการ พัฒนากลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น ทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรมักจะถูกปรับลดงบประมาณลง ค่อนข้างมากจากงบประมาณที่ตั้งขอไว้ ทำให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรอาจขาดความต่อเนื่อง และทั่วถึงรวมถึงจัดระบบช่วงเวลาในการอบรมได้ยาก

ด้วยบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็นกลไก ขับเคลื่อนการทำงานในพื้นที่ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม เป็นตัวกลางประสาน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากคนในชุมชน และหน่วยงานนอกชุมชน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ด้วยองค์ความรู้ ทักษะที่ได้จากการเข้าอบรม กับทางกระทรวงฯ ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร รวมถึงประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ที่แตกต่างกัน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์บางท่านมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่มากจนมีระดับศักยภาพในการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญไปสู่บุคลากรท่านอื่นได้ หรือบางท่านอาจเพิ่งเข้ามาเป็นอาสาสมัครได้ไม่นาน ยังไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์มากพอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีระดับศักยภาพที่มากขึ้น

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์และมีระดับศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างไร โดยให้ความสนใจกับอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ของมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาทำการศึกษาและสามารถหาแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่อื่นเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ที่นัยสำคัญ .05

1. เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
5. ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
6. อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะประเด็นการวัดระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 998 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.5 คำนิยามศัพท์

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) หมายถึง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ มีความสมัครใจและเสียสละเวลา เพื่อช่วยเหลือสังคมและสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมในพื้นที่หรือชุมชนของตนเอง โดยต้องผ่านกระบวนการการคัดเลือกและฝึกอบรมจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชี้นำใฝ่ระวาง เชื่อมกลุ่มเดิมเสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน ควบคู่ไปกับการมีจริยธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง การวัดและกำหนดหรือบ่งบอกถึงระดับความสามารถที่แตกต่างกันของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้คุณลักษณะตามมาตรฐานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในด้านจริยธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในการวัดระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะทางศีลธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหรือเป็นมาตรฐานที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะต้องนำไปปฏิบัติตามที่สามารถช่วยทำให้การปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. ความรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่ได้มาจากการศึกษา การค้นคว้า การอบรมหรือประสบการณ์ที่สามารถช่วยทำให้การปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะภายในอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งได้รับการเรียนรู้ ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ หรือจากประสบการณ์ทำงาน สามารถช่วยทำให้การปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ จำแนกเป็น 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ชี้นำใฝ่ระวาง เชื่อมกลุ่มเดิม-สร้างเสริมกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน

7. ชี้เป้า-แผ้วระวัง หมายถึง การสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การแผ้วระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

8. เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ หมายถึง การประสาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

9. ร่วมใจทำแผนชุมชน หมายถึง การผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจ ระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

10. แแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งถูกกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามมาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นอย่างดีที่สุด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถใช้แนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตพื้นที่อื่น ๆ
3. สามารถเป็นประโยชน์กับบุคคลหรือหน่วยงานงานต่าง ๆ ที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้มีการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2.2 นโยบายที่เกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.1.1 ความหมายของอาสาสมัคร

คำว่า อาสาสมัคร มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ได้แก่ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2534) อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่ศรัทธาเพื่อจะทำงานสาธารณประโยชน์โดยคำนึงถึงเวลาว่าง ความถนัด ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมให้กับผู้ที่ประสบปัญหาและเดือดร้อน โดยไม่มีค่าตอบแทนในการทำงานและไม่ได้ยึดงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพ สอดคล้องกับ ปวย อึ้งอาภรณ์ (2537) ได้กล่าวว่า งานอาสาสมัครเป็นงานที่ทำด้วยใจ ไม่มีใครบังคับ ไม่มีใครขอร้อง ทำด้วยความเต็มใจ ทำด้วยความเสียสละ ในขณะที่ยังคงการสหประชาชาติ (United Nations. 2004) ได้กล่าวเพิ่มอีกว่า อาสาสมัครเป็นบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไข และช่วยพัฒนาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามจาก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550 : ออนไลน์) ; ศุภรัตน์ รัตนมูขุย์ (2554 : 33-37) รวมถึง ปิยากร หวังมหาพร (2556 : 16-17) ได้กล่าวเพิ่ม อาสาสมัครก่อให้เกิดการกระจายเศรษฐกิจไปสู่สังคมเนื่องจากกิจกรรมที่อาสาสมัครดำเนินการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนอาสาสมัครจึงช่วยลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ นอกจากนี้ อาสาสมัครยังช่วยสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนและเป็นการช่วยเสริมความไว้วางใจระหว่างประชาชนภายในชุมชนด้วย

สรุปได้ว่า อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจยินดีและเสียสละในการเข้ามาทำงานให้ส่วนรวมหรือสังคม โดยใช้เวลาว่าง ความถนัด ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อส่วนรวมในการช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไข พัฒนาสังคม และช่วยสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน

ปัจจุบันในประเทศไทยมีอาสาสมัครในชุมชนหลายประเภทซึ่งปฏิบัติงานหลากหลายด้าน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครคุมประพฤติ อาสาสมัครต่อต้านยาเสพติด เป็นต้น นอกจากนี้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดทำโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้น ซึ่งเป็นการสนับสนุนพร้อมทั้งส่งเสริมให้อาสาสมัครที่มีอยู่อย่างหลากหลายในชุมชนและหมู่บ้านได้เข้ามาร่วมเป็นกลไกคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เปราะบางในชุมชนและเป็นสะพานเชื่อมประสานส่งต่อให้ผู้ใช้บริการได้เข้าถึงบริการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการและพัฒนาตนเองได้ในที่สุด

2.1.2 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ตามระเบียบ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ประกาศข้อกำหนดว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือตัวย่อ “อพม.” โดยมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “Social Development and Human Security Volunteer” ชื่อย่อภาษาอังกฤษ “SDHSV” หมายความว่า บุคคลที่สมัครใจเพื่อเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดและขึ้นทะเบียนตามที่ระเบียบกำหนด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2564 : 1)

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีบทบาทหน้าที่และภารกิจดังนี้

1) ชี้เป้า-เฝ้าระวัง หมายถึง การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลด้านสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวัง คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน ทั้งข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์สังคมในชุมชน ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือทุกประเภท เช่น เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กยากจนครอบครัวยากจน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดสุราเรื้อรัง ผู้ติดยาเสพติด เป็นต้น

2) เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด

โครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ทำให้เกิดกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐและท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานการส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการประสานงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

2.1) บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ผู้นำและสมาชิกชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน

2.2) เครือข่ายชุมชนใกล้เคียง ได้แก่ เครือข่ายอาสาสมัครที่ทำงานด้านสังคม องค์กรที่ทำงานด้านสังคม

2.3) หน่วยงานภายนอกชุมชน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข

3) ร่วมใจทำแผนชุมชน คือ การกำหนดสิ่งที่จะต้องทำเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างเป็นระบบโดยสมาชิกในชุมชนร่วมกันคิด เรียนรู้ร่วมกัน กำหนดกิจกรรม และถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและหรือเอกชน เป็นเพียงหน่วยงานที่คอยสนับสนุน

โดยแผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือ ควรเป็นผู้ผลักดันชุมชนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และช่วยกันในการระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนของชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนซึ่งมีประโยชน์ในการทำให้ชุมชนรู้ว่าจะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องใดช่วงเวลาไหน จะได้ประโยชน์อย่างไร ใครจะมีส่วนร่วม ถ้าต้องขอรับการสนับสนุนจะประสานใคร นอกจากนั้น แผนชุมชนยังมีความสำคัญต่อการนำไปกำหนดเป็นแผนในภาพรวมของตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศต่อไป

2.1.4 คุณสมบัติของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557 หมวด 2 ข้อ 23 กำหนดว่าบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- 3) มีชื่อในทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่ในจังหวัดที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่น้อยกว่าหกเดือน

- 4) มีความรู้ขั้นสามารถอ่านออกเขียนได้
- 5) เป็นบุคคลที่สมัครใจเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้วยความเต็มใจ
- 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและมีความประพฤติดี
- 7) ไม่เป็นโรคติดต่อรุนแรง
- 8) เป็นผู้จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 9) เป็นผู้ใช้เวลาให้กับการทำงานในบทบาทอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 10) เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และได้รับวุฒิบัตรผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนด

นอกจากนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ยังมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยถือเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักในการส่งเสริม สนับสนุน รับรอง ติดตามประเมินผลและประกันคุณภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557

2.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ

1) ด้านคุณสมบัติ

- 1.1) มีสัญชาติไทย
- 1.2) มีอายุตั้งแต่ 18 ปี
- 1.3) สามารถอ่านออกเขียนได้
- 1.4) ขึ้นทะเบียนเป็น อพม. ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557

1.5) ปฏิบัติงาน อพม. ไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับจากวันที่ขึ้นทะเบียน

2) ด้านจริยธรรม

- 2.1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- 2.2) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน
- 2.3) มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ อพม.

2.4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

2.5) รักษาความลับของผู้รับบริการ

3) ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน

3.1) ความรู้

(1) ความรู้เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของอาสาสมัคร บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมถึงภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(2) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคม รู้และเข้าใจกับสถานการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พร้อมวางแผนและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในชุมชนและสังคม

(3) ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมและชุมชนรวมถึงเข้าใจบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการดำเนินงานเพื่อจัดสวัสดิการสังคมและชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบได้

3.2) ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน

(1) การสำรวจข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจข้อมูลตามแบบสำรวจที่หน่วยงานราชการจัดให้หรือทำแบบสำรวจตามหัวข้อประเด็นที่ต้องการทราบ ทั้งการดำเนินการสำรวจข้อมูลเองหรือขอข้อมูลต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ เช่น ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลสถานการณ์ทางชุมชนและสังคม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ทราบถึงสภาพปัญหา สาเหตุ ความเดือดร้อนต่าง ๆ เพื่อสามารถดำเนินการวางแผนการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้

(2) การเยี่ยมบ้าน เป็นกิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานนำพาตัวเองออกไปสู่สิ่งแวดล้อมของผู้ใช้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เป็นวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งติดตามผลการวางแผนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันให้มากที่สุด

(3) การประเมินสภาพปัญหาเบื้องต้น เป็นการประเมินสภาวะของผู้ใช้บริการเบื้องต้นโดยประเมินด้านกาย จิต และสังคม เช่น สภาพร่างกายปกติดีหรือไม่ มีโรคประจำตัวหรือไม่ สภาพจิตใจมีความเครียดเรื่องใดบ้าง ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นอย่างไร ประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมโดยรอบ และประเมินถึงความต้องการในการรับความช่วยเหลือ

(4) การช่วยเหลือเบื้องต้น การให้ข้อมูล การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ เป็นการให้บริการการปรึกษา แนะนำ ความรู้ ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

(5) การประสานและส่งต่อ เมื่อบุคคล ครอบครัว และชุมชนไม่เพียงพอที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ก็นับเป็นอีกหนึ่กกลไกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน ระดับนอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานและส่งต่อผู้รับบริการ ความช่วยเหลือ และการให้ความร่วมมือต่าง ๆ

(6) การจดบันทึกและการเขียนรายงาน เป็นการจดบันทึกข้อมูล ข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้บริการทุกด้านเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นรายละเอียดตั้งแต่ผู้แจ้ง รายละเอียดการแจ้ง วันเวลาที่รับ สภาพของผู้ใช้บริการในขั้นตอนแรกรับ สภาพครอบครัวหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของผู้แจ้งกับผู้ให้บริการ การตัดสินใจรับเข้าสู่ระบบบริการขององค์กร เป็นต้น และอาจรวมถึงการสรุปรายละเอียดของแนวคิด กระบวนการ วิธีการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานต่อไป

(7) การรณรงค์และการประชาสัมพันธ์มีส่วนในการส่งเสริมให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ งาน ข่าวสาร และข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ เชิญชวนให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานสวัสดิการสังคม

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) นับเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในระดับพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น การรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน ร่วมรณรงค์ให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสังคมในท้องถิ่นของตนเองและทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ที่จะเป็นพื้นฐานพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

2.2 นโยบายที่เกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.2.1 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร

งานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคมและบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครได้เสียสละเวลาอันมีค่าตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยเฉพาะในสังคมไทยปัจจุบันที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัญหาทางสังคมมากขึ้น การที่มีอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในช่วยเหลือในการบรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้นนับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่ง รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครดังนี้ (ขวัญวงศ์ พิกุลทอง. 2558 : 13-14)

1) ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์ และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ผู้มีปัญหา การป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม พัฒนางองค์การ และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

2) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีอาสาสมัครได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์การเอกชน และอาสาสมัครมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

4) ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัครทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

5) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัครและให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตรงกับความสนใจ

6) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสังคมและประเทศชาติ

7) ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครให้เป็นที่แพร่หลาย เป็นที่รู้จัก ยอมรับ ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป

8) จัดให้มีสวัสดิการส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้การยกย่องอาสาสมัครรวมทั้งหน่วยงานองค์กรที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ มีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนสังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชนได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่องานราชการ

9) ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทยทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุน บทบาท และความสำคัญของอาสาสมัครและงานอาสาสมัคร

10) ปลุกจิตสำนึกและจิตวิญญาณของอาสาสมัคร ในบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งเด็กเยาวชน ประชาชนตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชนในการทำงานเพื่อสังคม

11) ให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12) จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติเป็นองค์การอิสระโดยหน่วยงานและองค์การที่มีอาสาสมัครเป็นสมาชิกเป็นผู้บริหารงานโดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

2.2.2 ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้มีการกำหนดให้ปี พ.ศ. 2544 ให้เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัครและช่วยกระตุ้นให้คนในสังคม ไม่ว่าภาครัฐและภาคเอกชนได้หาแนวทางให้การส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2543 เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และได้มีการกำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคมของทุกปีเป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ เป็นวันอาสาสมัครไทย ซึ่งตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และได้มีการประกาศปฏิญญาอาสาสมัครไทยในการแสดงถึงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะให้การส่งเสริมบทบาทงานอาสาสมัครให้มีการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดของปฏิญญาอาสาสมัครไทยดังต่อไปนี้

ข้อ 1 อาสาสมัครมีบทบาทในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสังคมสงเคราะห์ ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อ 2 อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจและมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ 3 อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญเพราะเป็นผู้สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ข้อ 4 ภาครัฐและเอกชนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมและคุณธรรม

ข้อ 5 ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ 6 ภาครัฐต้องจัดให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 7 ภาครัฐและภาคเอกชนควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

ข้อ 8 ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจ และองค์การต่าง ๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์การได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ 9 ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร ซึ่งนอกจากในส่วนของปฎิญาอาสาสมัครไทยที่ได้แสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีความก้าวหน้า การส่งเสริมบทบาทและการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพแล้ว ในส่วนของรัฐบาลเองก็ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครด้วยเช่นกัน

2.2.3 ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560-2564

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวง พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรหลักที่ร่วมพัฒนาพลเมืองไทยและร่วมขับเคลื่อนสู่สังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้จักเดิม รู้จักพอ รู้จักปัน และได้กำหนดพันธกิจหลักไว้ 4 ประการ คือ พัฒนาคณะและสังคมให้มีความก้าวหน้าตามศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม พัฒนาองค์ความรู้ ขีดความสามารถ และระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคมและจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยเพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2559 : 20-30)

กรอบยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560-2564 ประกอบไปด้วย 4 กลุ่มยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างภูมิคุ้มกัน (Immunity) และส่งเสริมโอกาสทางสังคม (Social mobility)

การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น โดยทำให้คนในกลุ่มที่ต่ำกว่าสามารถมีโอกาสทางสังคม (Social mobility) โดยเน้นการขับเคลื่อนในมิติการพัฒนา ป้องกัน ในลักษณะการให้แต้มต่อและสร้างโอกาสพร้อมกับเสริมศักยภาพไปที่ตัวคน ครอบครัว และชุมชน

เนื่องจากระดับท้องถิ่นควรเป็นส่วนที่ต้องรับบทบาทและภาระในการแก้ปัญหาสังคมมากที่สุดเพราะมีความใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายและปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงจำเป็นต้องมีการเสริมพลังอำนาจโดยกำหนดหน้าที่ให้ท้องถิ่นทำงานในเชิงปฏิบัติทั้งด้านการจำแนก เยียวยา ดูแล ส่งเสริม เฝ้าระวังและป้องกันกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้ปัญหาทางด้านสังคมลดลงตลอดจนการใช้วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเข้มแข็งร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บ้าน วัด โรงเรียน สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในชุมชนให้เป็นระบบ

โดยมีแนวทางการดำเนินการ เช่น สร้างกลไกการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม โดยพัฒนากลไกและระบบการติดตาม ระบบเฝ้าระวัง เพื่อเข้าไปติดตามและประเมินผลในชุมชน โดย พม. และ พมจ. อาจทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรภาคประชาชนในการตั้งศูนย์ประสานงาน หรือติดตามเฝ้าระวัง ปัญหาและกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ควบคู่กัน นอกจากนี้ ศูนย์ประสานงานควรมีหน้าที่ในการรายงานสถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ส่งต่อขึ้นไปตามระดับชั้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ดำเนินงานและวางแผนในครั้งต่อไป มีการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Learning and Development) ให้กับชุมชนซึ่งในการดำเนินการสร้างกลไกเหล่านี้ อาจเชื่อมโยงประสานงานกับ หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นต้น มีการผลักดันการออกและบังคับใช้กฎหมายสวัสดิการชุมชน รวมถึงวางกลไกสนับสนุนสวัสดิการชุมชนในทุกระดับเพื่อให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้รวมถึงมีการพัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการ เช่น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการฟื้นฟูสมรรถนะและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมประสิทธิภาพทางสังคม (Social efficiency)

ในลักษณะการพัฒนาศักยภาพและการสร้างเครือข่ายเกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive growth engine) โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพและ การสร้างเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผนึกกำลังทางสังคมจากทุกภาคส่วน (Social collaboration) และเสริมสร้างธรรมาภิบาล

เกิดการพัฒนาคอนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และการมีสังคมที่มีคุณภาพโดยเน้น การผนึกกำลังทางสังคม การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

เกิดการพัฒนาระบบสวัสดิการด้วย “ระบบคุณค่าใหม่” คือ การรู้จักเติม รู้จักพอ รู้จักปัน ซึ่งจะสามารถนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง ความมั่งคั่ง และความยั่งยืนได้ในที่สุด โดยเน้นการวาง รากฐานของประเทศเพื่อความมั่นคงและสร้างหลักประกันให้การให้ความช่วยเหลือในลักษณะแต่มีต่อ เพื่อให้เข้าถึงโอกาสในการเติมเต็มความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

2.2.4 กรอบแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครโดยบทบาทของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

ปัญหาทางสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นจากภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social change) ที่เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว การแก้ปัญหาเพียงลำพังโดยรัฐบาล ไม่สามารถทำได้ทั้งหมด และการดำเนินการของภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญในด้านสังคมมากขึ้น คำว่าภาคส่วนที่สาม (Third sector) จึงถูกนิยามขึ้นและหลายประเทศให้ความสำคัญในส่วนนั้น ซึ่งก็คือ

เป็นภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ (Public sector) และภาคธุรกิจเอกชน (Private sector) เป็นกลุ่มทางสังคมที่รวมกลุ่มกันในรูปแบบต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมมุ่งให้เกิดผลประโยชน์ของสังคมหรืออาจเรียกว่าภาคอาสาสมัคร และชุมชน (Voluntary and Community sector) ซึ่งรวมถึงองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรพัฒนาเอกชน แนวโน้มอาสาสมัครจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาสังคมในประเทศทั่วโลกและเพิ่มจำนวนมากขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

2.3.1 ความหมายของศักยภาพ

คำว่าศักยภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Potential” ตามความหมายของรูปแบบศัพท์แปลว่า “ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏ เป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับ เพชรน้อย ม่วงงาม (2539) ; อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2548) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ศักยภาพนั้น หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ นอกจากนี้ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้เพิ่มเติมว่า ศักยภาพหมายถึง ความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2556) ที่ให้ความหมายว่า ศักยภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และศักยภาพของบุคคลต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ยังสามารถใช้เพื่อจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

โดยสรุปแล้ว ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพที่บุคคลได้รับมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากการฝึกฝน โดยถือเป็นความสามารถที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ และยังสามารถนำมาจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลได้ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควบคู่ไปกับการมีจริยธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

2.3.2 องค์ประกอบของศักยภาพ

ชูชัย สมितिไกร (2556) ได้กล่าวว่า ศักยภาพเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ประเภท ดังนี้

1) ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่แต่ละบุคคลมี

1.1) ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา และข้อเท็จจริง หลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

1.2) ทักษะ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ โดยเป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่

2.1) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2) ลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชินในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองเป็นอย่างไร

2.4) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น ๆ และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของศักยภาพนั้น ประกอบไปด้วย ส่วนแรก คือ กระบวนการทางด้านความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ง่ายและส่วนต่อมา คือ ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากจึงเป็นที่พัฒนาได้ยากกว่า

2.3.3 การแบ่งระดับของศักยภาพ

จากการศึกษา พบว่า อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับความสามารถ (Proficiency level) หมายถึง การบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยก ระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ การเขียนรายละเอียดพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1) ขั้นเรียนรู้ (Basic level) เป็นการเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

2) ขั้นปฏิบัติ (Doing level) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ขั้นพัฒนา (Developing level) เป็นความสามารถในการนำสมาชิกในทีมรวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4) ขั้นก้าวหน้า (Advanced level) การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ตามที่กำหนด

5) ขั้นผู้เชี่ยวชาญ (Expert level) การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่น ถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สอดคล้องกับ McCarthy, D (2013) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับ The Performance and Potential matrix (9-Box Model) โดยมีการจำแนกระดับศักยภาพออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) บุคคลที่มีศักยภาพต่ำหรือศักยภาพมีขีดจำกัด (Limited) คือ บุคลากรที่ไม่สามารถที่จะทำงานที่ยากขึ้นหรือไม่สามารถรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้

2) บุคคลที่มีศักยภาพปานกลาง เติบโตได้ (Growth) คือ บุคลากรที่จะทำงานที่ยาก ซับซ้อนหรือในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ต้องใช้เวลาในการพัฒนาความสามารถบางอย่างเพิ่มเติม

3) บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High) คือ บุคลากรที่สามารถทำงานที่ยาก ซับซ้อน หรือในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ในทันที โดยอาจไม่ต้องฝึกฝนหรือเพิ่มอะไรมากนัก

สรุปได้ว่า การแบ่งระดับศักยภาพ หมายถึง การกำหนดหรือบ่งบอกว่าศักยภาพแต่ละบุคคลนั้นสามารถแบ่งออกเป็นกี่ระดับ โดยมีตั้งแต่ระดับต่ำหรือระดับพื้นฐานที่มีความสามารถในการทำงานได้ในระดับเบื้องต้นแต่ยังไม่สามารถทำงานที่มีความยากและซับซ้อนมาก ๆ ได้ ไปจนถึงระดับสูงหรือระดับผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการทำงานในระดับสูงสามารถทำงานที่มีความยากและซับซ้อนได้ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงหมายถึง การกำหนดหรือบ่งบอกถึงระดับความสามารถซึ่งแตกต่างกันของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยนำคุณลักษณะตามมาตรฐานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในด้านจริยธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเป็นตัววัดระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.3.4 การพัฒนาศักยภาพ

สุจิตรา ธนานันท์ (2551) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางที่สำคัญอยู่ 4 แนวทาง ประกอบไปด้วย

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาเพื่อให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานในช่วงปัจจุบัน (Present job)

2) การศึกษา (Education) เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับเรียนรู้งานในอนาคต (Future job)

3) การพัฒนา (Development) ซึ่งจะมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและงานในอนาคต เช่น การพัฒนางานอาชีพ (Career development) และการพัฒนาองค์กร (Organization development)

4) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี (Learning)

ซึ่งสอดคล้องกับ Nadler, L & Wiggs, G. D (1989) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมทั้งแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้นโดยใช้วิธีการฝึกอบรม และการให้การศึกษา

สรุปแล้วการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง วิธีการที่มุ่งดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน สร้างเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.4.1 ความหมายของสมรรถนะ

ผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งนักวิชาการชาวต่างชาติและชาวไทยได้ให้คำจำกัดความ คำว่า “Competency” หรือสมรรถนะ ดังนี้ McClelland, David C (1973) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยในการผลักดันให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีอยู่ 3 องค์ประกอบ นั่นคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับ Boyatzis, R.E (1982) ได้กล่าวถึงส่วนขององค์ประกอบของสมรรถนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากองค์ความรู้ (Body of Knowledge) อุปนิสัย (Trait) และทักษะ (Skill) แล้วนั้น ยังมีในส่วนของแรงจูงใจ (Motive) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) และบทบาททางสังคม (Social role) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Spencer, L.M & Spencer, S.M (1993) ที่ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4) ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดมาจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นยิ่งกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ รัชฎา ณาน (2550) ยังได้กล่าวถึงอีกว่า สมรรถนะยังสามารถเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานที่โดดเด่นและสมรรถนะสามารถนำมาใช้ในประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

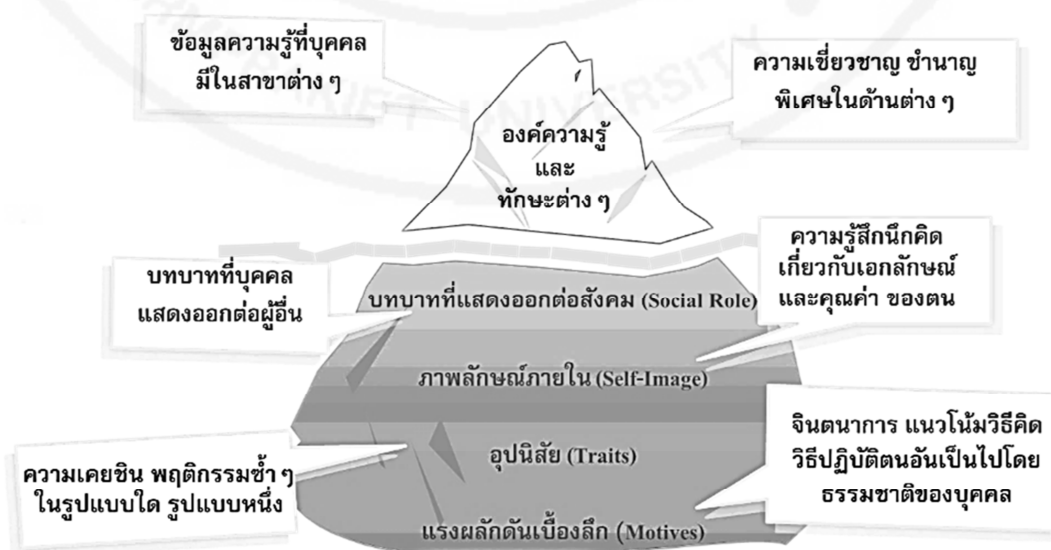
2.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland, David C (1973) อธิบายความหมายขององค์ประกอบไว้ 5 ส่วน ดังนี้

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้
- 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่คุณคนกระทำได้ดี ฝึกปฏิบัติงานเกิดความชำนาญอย่างมีประสิทธิภาพและฝึกปฏิบัติเป็นประจำเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตัวเอง ความซื่อสัตย์ เป็นต้น
- 4) อุปนิสัย (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น อุปนิสัย คุณลักษณะ ทศนคติ
- 5) แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับคำชมเชย เป็นต้น

โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน จะรวมกันเกิดเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลและจะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น เปรียบได้เหมือนกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) โดย McClelland

แผนภูมิที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) โดย McClelland



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 3.

โดยเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแนวคิดของ Spencer, L.M & Spencer, S.M (1993) ที่ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1) คุณลักษณะพื้นฐาน (Attribute) เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมหรือการคิดโดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลาอันยาวนานพอสมควร คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมหรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ปรารถนา

1.2) อุปนิสัย (Trait) นับว่าเป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นประจำสม่ำเสมอ อุปนิสัยนั้นสามารถเกิดได้ทั้งจากประสบการณ์เรียนรู้ของแต่ละบุคคล การศึกษาเรียนรู้ การอบรมเลี้ยงดู เป็นต้น

1.3) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

1.4) บทบาททางสังคม (Social role) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าบุคคลนั้นมีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูล ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งบุคคลมีความจำเป็นต้องมีบทบาทในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

3) ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายหรือการใช้สมองเพื่อคิดวิเคราะห์

ในส่วนของนักวิชาการของไทยก็ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของสมรรถนะ ไว้ เช่น ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ; อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) ที่ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นบุคลิกที่สื่อออกมาให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกของบุคคลที่สื่อออกมาให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยสนับสนุนให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกของบุคคลที่สื่อออกมาให้รับรู้ถึงทักษะ ความรู้ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดก็ตามได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

โดยสรุปแล้ว สมรรถนะ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) เป็นความสามารถที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป
- 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่ง หรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้
- 3) สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) เป็นความสามารถที่เป็น ลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.5.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจโดยได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความพยายาม ใด ๆ ที่ผลักดันโน้มน้าวให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างเต็มใจ เพื่อที่ทำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ จารูวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ซึ่งกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สิ่งที่ทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำการสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้ สอดคล้องกับ สมุทรา ชำนาญ (2553) ที่กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำ อย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2553) ; พัชรี เหลืองอุดม (2554) ที่กล่าวถึงความหมาย ของแรงจูงใจไปในแนวทางเดียวกัน

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ พฤติกรรม หรือกระบวนการในแต่ละบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น ผลักดัน หรือโน้มน้าวให้แสดงออกอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น

2.5.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จารูวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) การจูงใจที่แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 1.1) แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการ ทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ ก็จะเกิดแรงจูงใจคือการกระหายที่จะดื่มน้ำ

1.2) แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ต้องการยกย่องการมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ดังนี้

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายสูง และมีความพยายามมากกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือผู้มีเมตตาโอ้อ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ทำให้เป็นที่รักใคร่ ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

(3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการอำนาจเหนือบุคคลทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้การยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกงถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจอย่างไม่เป็นธรรม

2) การจูงใจที่แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแรงจูงใจซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย เช่น การทำงานเพื่อหวังการได้เลื่อนขั้น การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน

สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2553) ที่ได้กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desire) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) และทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

2) การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยเป็นสภาวะของบุคคลที่มีหรือไม่มีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน คือ ความปรารถนา ความต้องการจากภายในตนเอง เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และแรงจูงใจภายนอก คือ จุดมุ่งหมายความคาดหวังหรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ การให้รางวัล คำชมเชย เป็นต้น

2.5.3 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland, David C et al (1953) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Rabideau, T.S (2005 : Online) กล่าวเพิ่มเติมว่า เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จ แต่ละบุคคลจะมีวิธีการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้ สอดคล้องกับ พวงเพชร สุรัตน์วิกุล (2541) ; เตมศักดิ์ คทวนิช (2546) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการทำสิ่งใดที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงานล่วงหน้าพร้อมทั้งต้องการการตอบกลับของผลการกระทำและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

โดยสรุปแล้วนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำการใดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ โดยมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพโดยใช้ความพยายามมุ่งมั่น ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำนั้น

2.5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland, David C. 1961) กล่าวว่า การจูงใจของบุคคลที่ทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน เช่น หากในหน่วยงานบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีความตั้งใจที่ต้องการจะทำงานต่าง ๆ ออกมาให้สำเร็จอย่างดีที่สุด โดย McClelland ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จ หรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจหรือเรียกว่า Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำทุกทางเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการความเป็นผู้นำ

โดย McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ บุคคลจะมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ

จากความหมายทฤษฎีข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลจะมีเป้าหมายและมักจะเป็นเป้าหมายที่มีมาตรฐานสูง มีความทะเยอทะยาน และแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และแม้ว่าบุคคลจะพบปัญหาอุปสรรคบุคคลจะไม่ย่อท้อแต่กลับมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงหมายถึง การกระทำของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งถูกกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ความพยายามปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามมาตรฐานที่วางไว้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีดังนี้

นพพร ทิพวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร คืออาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 8 เขตพื้นที่ ผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่างได้เขตห้วยขวาง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพค้าขาย/กิจการส่วนตัว และมีระยะเวลาในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4 ปี ผลการศึกษาภาพรวมศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านการเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน โดยในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง มีศักยภาพมากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมบริการสังคมเบื้องต้นให้กับคนในชุมชน ส่วนผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานพบว่า ภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านการดำเนินงานและด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อยู่ในระดับมาก

ไพบุลย์ งามสกุลพิพัฒน์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมถึงศึกษาระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง อสม. มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง โดยเสนอแนะให้มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. มีการสนับสนุนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556 : 138-150) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 325 คน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกันมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุตินา พิษิตรณชัยกุล และสากล สถิติวิทยานันท์ (2557 : ออนไลน์) ศึกษาเรื่องการเข้าสู่งาน อาสาสมัครและบทบาทของอาสาสมัครในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญาจังหวัด นนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิหลังของอาสาสมัคร การเข้าสู่งานอาสาสมัคร และแรงบันดาลใจ ในการเป็นอาสาสมัคร

ผลการวิจัย พบว่า อาสาสมัครทั้ง 11 คน เป็นเพศหญิง 9 คน เพศชาย 2 คน อายุระหว่าง 22-56 ปี ทั้งหมดมีสถานะโสดและนับถือศาสนาพุทธ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 10 คน และ ปริญญาโท 1 คน ประกอบอาชีพในองค์กร 9 คน ประกอบอาชีพอิสระ 1 คน และไม่ได้ประกอบอาชีพ 1 คน โดยพบว่า อาสาสมัครทั้งหมดมีสถานะโสด โดยแสดงความคิดเห็นว่าการเป็นโสดทำให้ไม่ต้อง กังวลกับภาระในครอบครัวมากจึงมีเวลามาเป็นอาสาสมัครและการมาทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสังคม ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ โดยการเข้าสู่งานอาสาสมัครครั้งแรกส่วนใหญ่ เกิดขึ้นในช่วงวัยเรียน รองลงมา คือ ช่วงทำงาน เริ่มกิจกรรมอาสาสมัครครั้งแรกในรูปแบบของการสละ แรงงาน โดยมีแรงบันดาลใจในการเป็นอาสาสมัครมีทั้งจากบุคคลที่ตนเองยึดเป็นต้นแบบ อยากรู้ ความช่วยเหลือผู้อื่น และต้องการเปิดประสบการณ์ใหม่

มนธิรา ธาธาเวชรักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey study)

ผลการศึกษามีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51-60 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาการเป็น อพม. ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ความคิดเห็นต่อศักยภาพของ อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพสูงสุดด้านทัศนคติ รองลงมา ด้านทักษะ การปฏิบัติ และน้อยที่สุด ด้านความรู้ เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็น อพม. ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นด้านลักษณะ การปฏิบัติตามบทบาท ด้านศักยภาพ และด้านการส่งเสริมบทบาทของ อพม. ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 มีข้อเสนอแนะว่า อพม. ควรได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ที่ทันสมัยซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน กระบวนการประสานส่งต่อโดยมีแนวทางการขับเคลื่อนงานที่มีสัดส่วนจำนวน อพม. ที่สอดคล้องกับบริบท พื้นที่และได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม ให้ อพม. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

บรรเจิด อำพันธุ์ (2558) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของอาสาสมัครต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบอาสาสมัครและ ความคิดเห็นของอาสาสมัครต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี

ปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์และแนวทางการพัฒนาระบบอาสาสมัครในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์ทำงานเป็นอาสาสมัคร 3 ปี สนใจทำงานอาสาสมัครเพราะต้องการช่วยเหลือสังคม ภาพรวมความคิดเห็นต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี ด้านการลงทะเบียน ด้านจำแนกประเภทอาสาสมัคร ด้านปฐมนิเทศและอบรมอาสาสมัคร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครและด้านประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครในประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครในประเด็นการไม่ควรเปิดเผยชื่อ นามสกุล เพราะเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวของเด็กและครอบครัวที่แท้จริง ข้อเสนอแนะควรพัฒนาระบบการลงทะเบียนอาสาสมัครการให้ข้อมูลการเป็นอาสาสมัคร ช่องทางการติดต่อสอบถามการเป็นอาสาสมัครดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

ศรีสุข มงกุฎวิสุทธิ์ (2561 : ออนไลน์) ศึกษาเรื่อง งานอาสาสมัครของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการทำงานและศึกษารูปแบบกิจกรรมอาสาสมัครของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของอาจารย์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์หญิง ร้อยละ 62.7 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 31.4 มีสถานภาพสมรส โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส เนื่องด้วยความคล่องตัวและอิสระในความรับผิดชอบเรื่องครอบครัวจึงทำให้มีเวลาในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์อาสาสมัครมากกว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีอายุงาน 5-10 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่างานอาสาสมัครนั้นสามารถสนับสนุนการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็นการตอบแทนสังคม สนับสนุนให้มีจิตสาธารณะ ร่วมสร้างเครือข่ายรูปแบบงานอาสาสมัครในกลุ่มอาจารย์

พิสิฐ โองเจริญ (2563 : ออนไลน์) รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพ อพม. ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน

จากผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน คือ การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงานใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง

งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และการร่วมใจทำแผนชุมชน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิงปฏิบัติการ และเชิงนโยบาย ดังนี้

1) เชิงปฏิบัติการ 7 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ การฝึกอบรมและ พัฒนา การประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ การยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม และการทำงานเป็นทีม

2) เชิงนโยบาย 5 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปลูก จิตสำนึกร่วมให้ประชาชน การจัดตั้งองค์การอาสาพัฒนาสังคมระดับชาติ การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัคร ระดับชาติ ระดับจังหวัด และการจัดให้มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรม

Ruo Huan Zhang & Visal Saipetch (2020 : 1-13) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและความสุขของอาสาสมัคร : กรณีศึกษามูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของมูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและความสุขของอาสาสมัครมูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัคร มูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทย จำนวน 208 คน

ผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครมูลนิธิพุทธรธิดีจี้ มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.5 การเข้ามาเป็น จิตอาสาเป็นไปตามความสะดวก ร้อยละ 47.10 มีภาวะสุขภาพดี ร้อยละ 83.70 มีรายได้ส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 45.70 และไม่มีบุตร ร้อยละ 65.40 จิตอาสาที่มีอายุ อาชีพ ระยะเวลาเป็นจิตอาสาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนั้น ยังพบว่า จิตอาสามูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสุขในการทำงานจิตอาสาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ แรงจูงใจในการทำงานจิตอาสาของอาสาสมัครมูลนิธิพุทธรธิดีจี้ไต้หวันในประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสุขในการทำงานจิตอาสาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้นำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้แนวคิดที่ว่าปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อระดับ ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มาตรฐานด้านจริยธรรม และด้านความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามระเบียบของกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนทั้งหมด 998 คน (กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน .05 สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 45-46)

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

- เมื่อ
- n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 - N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 - e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับให้มีได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{998}{1 + \frac{998(.05)^2}{998}}$$

$$n = \frac{998}{1 + 998(.0025)}$$

$$n = 285.55 \text{ หรือ } 286 \text{ คน}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 286 คน

จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

1) แบ่งแต่ละอำเภอตามจำนวนสมาชิกอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยหาร้อยละจำนวนสมาชิกของแต่ละอำเภอ

2) เลือกอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 เดือนขึ้นไป

3) เข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถาม ประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ และตัวแทนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในแต่ละอำเภอให้ครบตามจำนวนแบบสอบถาม 286 ชุด

ตารางที่ 4 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ แยกรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนสมาชิก อพม. ทั้งหมด (คน)	ร้อยละ	จำนวนแบบสอบถาม
เมืองสมุทรปราการ	398	40	114
พระประแดง	193	19	56
บางพลี	225	23	64
บางบ่อ	77	8	22
พระสมุทรเจดีย์	70	7	20
บางเสาธง	35	4	10
รวม	998	100	286

ที่มา: กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ.

2564

1) แบ่งแต่ละอำเภอตามจำนวนสมาชิกอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้ค่าร้อยละของสมาชิกของแต่ละอำเภอ

2) การเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยการประสานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ คัดเลือกอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละอำเภอที่ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน

3) ผู้วิจัยประสานกับประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละอำเภอในการนำแบบสอบถามลงเก็บข้อมูลกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละตำบลที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก โดยจับฉลากสุ่มแต่ละหมู่บ้าน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ลักษณะของเครื่องมือมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยทั้งหมดมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรม มีลักษณะเป็นคำถามด้านคุณธรรมจริยธรรม แบบอันตรภาคชั้นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นาน ๆ ครั้ง	1
ไม่ปฏิบัติ	0

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

คะแนนสูงสุด — คะแนนต่ำสุด

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{3-0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00	อยู่ในเกณฑ์สม่ำเสมอ
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26	อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50	อยู่ในเกณฑ์นาน ๆ ครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75	อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและสวัสดิการสังคม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 13 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

คะแนน 9-13	มีความรู้ระดับมาก
คะแนน 5-8	มีความรู้ระดับปานกลาง
คะแนน 1-4	มีความรู้ระดับน้อย

3. ด้านความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันตรภาคชั้น มาตรฐานประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นาน ๆ ครั้ง	1
ไม่เคยทำ	0

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

คะแนนสูงสุด — คะแนนต่ำสุด

$$= \frac{3-0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00	อยู่ในเกณฑ์สม่ำเสมอ
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26	อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50	อยู่ในเกณฑ์นาน ๆ ครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75	อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันตรภาคชั้นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นาน ๆ ครั้ง	1
ไม่เคยทำ	0

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

$$= \frac{3-0}{4} \times \text{จำนวนชั้น} = 0.75$$

ระดับคะแนน

ความหมาย

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00

อยู่ในเกณฑ์สม่ำเสมอ

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26

อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50

อยู่ในเกณฑ์นาน ๆ ครั้ง

ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75

อยู่ในเกณฑ์ไม่เคย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หลังจากที่ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามตามรายละเอียดข้างต้นแล้วได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

ความตรงเชิงเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมในเบื้องต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.1) ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

1.2) อาจารย์ประจำหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

1.3) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. นำผลการตรวจสอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยค่าความสอดคล้องที่ได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (กาญจนา วัฒนาฯ. 2548 : 188) ซึ่งผลของการวิเคราะห์ข้อคำถามในแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.67–1 โดยมีจำนวน 4 ข้อคำถาม ที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับข้อคำถามนั้นให้มีความชัดเจนก่อนที่จะนำแบบสอบถามทั้งฉบับไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด (Try Out) คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ค่าที่ยอมรับ คือ 0.70 ขึ้นไป (ยุทธ ไกรวรรณ. 2553 : 465) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ คือ 0.94 โดยมีรายละเอียดศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกเป็นมิติดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในแต่ละด้าน

ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ด้านจริยธรรม	0.90
ด้านความรู้	0.96
ด้านทักษะและความสามารถ	0.96
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.84
รวม	0.94

4. ส่งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า ตำรา บทความ เอกสาร รายงาน การวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในระบบสารสนเทศและวารสารที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีที่จะนำมาใช้รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำนวน 286 ชุด ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลโดยการประสานงานเพื่อขออนุญาตในการลงพื้นที่เพื่อเข้าเก็บข้อมูลกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ หลังจากนั้นได้มีการประสานงานกับตัวแทนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละอำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ ชี้แจงวิธีการทำวิจัย รวมทั้งการแสดงเจตจำนงในการตอบแบบสอบถามเพื่อเข้าเกณฑ์จริยธรรมการวิจัยในคน อีกประการหนึ่งในการลงเก็บข้อมูลมีความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จึงได้ให้ตัวแทนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในแต่ละอำเภอและแต่ละตำบลของจังหวัดสมุทรปราการ ลงเก็บข้อมูลแทนนักวิจัยจนครบตาม จำนวน 286 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้แก่ คุณสมบัติ จริยธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน

1.3) วิเคราะห์ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยผ่านข้อมูลคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้สถิติ T-test และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ใช้สถิติ F-test (One-Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกข้อมูลออกมาเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม

4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความรู้

4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

โดยมีผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 286 คน โดยใช้จำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 6-13

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	231	80.8
ชาย	55	19.2
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน ร้อยละ 80.8 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน ร้อยละ 19.2

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	6	2.1
26-33 ปี	4	1.4
34-41 ปี	11	3.8
42-50 ปี	30	10.5
51 ปีขึ้นไป	235	82.2
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 235 คน ร้อยละ 82.2 รองลงมา อายุ 42-50 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 10.5 อายุ 34-41 ปี จำนวน 11 คน ร้อยละ 3.8 อายุ 18-25 ปี จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.1 และอายุ 26-33 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส	196	68.5
โสด	51	17.8
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	39	13.7
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 196 คน ร้อยละ 68.5 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 51 คน ร้อยละ 17.8 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 39 คน ร้อยละ 13.7

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อยู่ตามลำพัง	32	11.2
สมาชิก 1-3 คน	105	36.7
สมาชิก 4-6 คน	129	45.1
สมาชิก 6 คนขึ้นไป	20	7.0
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน จำนวน 129 คน ร้อยละ 45.1 รองลงมา มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน จำนวน 105 คน ร้อยละ 36.7 อยู่ตามลำพัง จำนวน 32 คน ร้อยละ 11.2 และมีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 20 คน ร้อยละ 7.0

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	114	39.9
มัธยมศึกษา	115	40.2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	21	7.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	32	11.2
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.4
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 115 คน ร้อยละ 40.2 รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 114 คน ร้อยละ 39.9 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 32 คน ร้อยละ 11.2 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน ร้อยละ 7.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับจ้างทั่วไป	82	28.7
ธุรกิจส่วนตัว	69	24.1
แม่บ้าน	63	22.0
อื่น ๆ	39	13.6
เกษตรกร/ประมง	17	5.9
พนักงานบริษัทเอกชน/โรงงาน	11	3.8
ค้าขาย	5	1.7
รวม	286	100

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 82 คน ร้อยละ 28.7 รองลงมา ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 69 คน ร้อยละ 24.1 แม่บ้าน จำนวน 63 คน ร้อยละ 22.0 ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุ จำนวน 39 คน ร้อยละ 13.6 เกษตรกรรม/ประมง จำนวน 17 คน ร้อยละ 5.9 พนักงานบริษัทเอกชน/โรงงาน จำนวน 11 คน ร้อยละ 3.8 และประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	149	52.1
10,001–20,000 บาท	102	35.7
20,001–30,000 บาท	34	11.9
30,001 บาทขึ้นไป	1	0.3
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 149 คน ร้อยละ 52.1 รองลงมา มีรายได้ 10,001–20,000 บาท จำนวน 102 คน ร้อยละ 35.7 รายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 34 คน ร้อยละ 11.9 และมีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.3

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	27	9.4
6 เดือน–1 ปี	44	15.4
2–5 ปี	85	29.7
6–9 ปี	59	20.6
10 ปีขึ้นไป	71	24.8
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2-5 ปี จำนวน 85 คน ร้อยละ 29.7 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน ร้อยละ 24.8 ระยะเวลา 6-9 ปี จำนวน 59 คน ร้อยละ 20.6 ระยะเวลา 6 เดือน-1 ปี จำนวน 44 คน ร้อยละ 15.4 และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 27 คน ร้อยละ 9.4

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ และด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 14-24

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม 4 ประเด็น

ด้านจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	2.84	0.46	ดีมาก	1
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	2.76	0.47	ดีมาก	2
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	2.50	0.96	ดีมาก	3
รักษาความลับของผู้ใช้บริการ	2.21	1.13	บางครั้ง	4
โดยรวม	2.60	0.73	ดีมาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมา คือ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ต่อมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ย 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 และน้อยที่สุด คือ รักษาความลับของผู้ใช้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13

ในภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการยึดมั่นในสถาบันหลัก
 ของประเทศ

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ						
ท่านเคยบริจาคทรัพย์สินเงินทองและ สิ่งของเพื่อช่วยเหลือคนในชาติที่ประสบ ภัยพิบัติต่าง ๆ	217 (75.9)	57 (19.9)	7 (2.4)	5 (1.7)	2.70 (0.60)	4
ท่านช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ของประเทศ	253 (88.5)	32 (11.2)	0 (0.0)	1 (0.3)	2.88 (0.36)	2
เมื่อมีการเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและ ระดับท้องถิ่น (อบต.) ท่านไปเลือกตั้ง ทุกครั้ง	263 (92.0)	22 (7.7)	0 (0.0)	1 (0.3)	2.91 (0.32)	1
ท่านนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ที่ท่านยึดถือมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน	230 (80.4)	51 (17.8)	5 (1.7)	0 (0.0)	2.79 (0.45)	3
ท่านเข้าร่วมพิธีเนื่องในวันสำคัญ ของสถาบันพระมหากษัตริย์	163 (57.0)	103 (36.0)	19 (6.6)	1 (0.3)	2.50 (0.64)	5
รวม					2.76 (0.47)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ในภาพรวม
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.76 และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อมีการเลือกตั้ง
 ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น (อบต.) ท่านไปเลือกตั้งทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.32 รองลงมา คือ ท่านช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมพิธีเนื่องในวันสำคัญของสถาบัน
 พระมหากษัตริย์ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
 สุจริต

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						
ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์	181	29	3	73	2.11	4
ส่วนตัวในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่ง ผลประโยชน์ของตนเอง	(63.3)	(10.1)	(1.0)	(25.5)	(1.29)	
ท่านทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	240	27	3	16	2.72	1
	(83.9)	(9.4)	(1.0)	(5.6)	(0.75)	
ท่านปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา โดยไม่หวังผล ตอบแทน	239	28	3	16	2.71	2
	(83.6)	(9.8)	(1.0)	(5.6)	(0.75)	
ท่านไม่เคยถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติงาน หรือประพฤติตัวไม่เหมาะสม	221	21	2	42	2.47	3
	(77.3)	(7.3)	(0.7)	(14.7)	(1.07)	
รวม					2.50 (0.96)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ในภาพรวม
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.50 และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงาน
 ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และข้อที่น้อยที่สุด
 คือ ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่งผลประโยชน์ของตนเอง
 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม						
ท่านใช้หลักการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรี	268	18	0	0	2.94	1
ความเป็นมนุษย์ในการปฏิบัติงาน	(93.7)	(6.3)	(0.0)	(0.0)	(0.24)	
ท่านปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม	262	24	0	0	2.92	2
	(91.6)	(8.4)	(0.0)	(0.0)	(0.28)	
ท่านไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง	236	23	3	24	2.65	3
ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ	(82.5)	(8.0)	(1.0)	(8.4)	(0.87)	
ร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม						
และความเชื่อทางการเมือง						
รวม					2.84 (0.46)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ในภาพรวมของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.84 และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.46

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้
 หลักการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.24 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 0.28 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ
 ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง โดยมี
 ค่าเฉลี่ย 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการรักษาความลับของผู้ใช้
 บริการ

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
รักษาความลับของผู้ใช้บริการ						
ท่านไม่นำภาพหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ บริการไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เช่น Facebook Twitter	141 (49.3)	22 (7.7)	21 (7.3)	102 (35.7)	1.71 (1.38)	3
ท่านเคยนำเรื่องของผู้ใช้บริการไปเล่าให้แก่ เพื่อนสนิทหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องฟัง	40 (14.0)	19 (6.6)	25 (8.7)	202 (70.6)	2.36 (1.10)	2
ท่านคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ เป็นสำคัญ	217 (75.9)	33 (11.5)	15 (5.2)	21 (7.3)	2.56 (0.90)	1
รวม					2.21 (1.13)	บางครั้ง

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ประเด็นการรักษาความลับของผู้ใช้บริการ ในภาพรวมของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับบางครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.21 และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน 1.13

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคำนึง
 ถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 2.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 รองลงมา
 คือ ท่านเคยนำเรื่องของผู้ใช้บริการไปเล่าให้แก่เพื่อนสนิทหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องฟัง มีค่าเฉลี่ย 2.36
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านไม่นำภาพหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้
 บริการไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เช่น Facebook Twitter โดยมีค่าเฉลี่ย 1.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 1.38

4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความรู้

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ข้อใดถูกต้องที่สุดเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ตอบ : ง ถูกทุกข้อ)	284	99.30	2	0.70	286	100
2. ข้อใดคือภารกิจของ อพม. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ตอบ : ก การช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการชุมชน)	266	93.01	20	6.99	286	100
3. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนงานใด ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ตอบ : ก กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม)	187	65.38	99	34.62	286	100
4. การแจ้งเหตุเพื่อขอความช่วยเหลือจากระบบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ท่านสามารถโทรแจ้งที่หมายเลขใด (ตอบ : ค ศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม 1300)	280	97.90	6	2.10	286	100
5. ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่ละจังหวัด (พมจ.) มีบทบาทหลักในการดำเนินการอย่างไร (ตอบ : ง ถูกทุกข้อ)	262	91.61	24	8.39	286	100

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน ทำให้มีกลุ่มผู้สูงอายุประสบปัญหาทางสังคม เพิ่มมากขึ้น ข้อใดเป็นบทบาทหลักของอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ตอบ : ค สำรวจ คัดกรองและช่วยเหลือ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางสังคม)	227	79.37	59	20.63	286	100
7. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับภารกิจในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย (ตอบ : ง ปัญหาทางสังคม เช่น สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด สำนักงานอัยการ)	235	82.17	51	17.83	286	100
8. ข้อใดเป็นข้อมูลที่ต้องเกี่ยวข้องกับสิทธิ (ตอบ : ก เบี้ยยังชีพคนพิการ 1,000 บาท/เดือน)	208	72.73	78	27.27	286	100
9. ข้อใดเป็นข้อมูลที่ต้อง (ตอบ : ง บัตรทองใช้ในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค)	107	37.41	179	62.59	286	100
10. ข้อใดคือแหล่งทรัพยากรในชุมชน ที่สามารถช่วยเหลือการทำงานของ อพม. ได้ (ตอบ : ง ถูกทุกข้อ)	276	96.50	10	3.50	286	100
11. เหตุผลข้อใดนำไปสู่การใช้ความรุนแรง (ตอบ : ค ความรุนแรงเป็นเรื่องส่วนตัว)	203	70.98	83	29.02	286	100
12. ข้อใดไม่จัดเป็นพฤติกรรมการใช้ความรุนแรง (ตอบ : ค น้อย ถูกคุณแม่บ่นว่าไม่ทำการบ้าน)	253	88.46	33	11.54	286	100
13. ข้อใดกล่าวถึงคนพิการได้ถูกต้องที่สุด (ตอบ : ง คนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้)	270	94.41	16	5.59	286	100

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านความรู้ จำแนกเป็นรายข้อจากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทและภารกิจของกระทรวง พม. โดยตอบถูก 284 คน คิดเป็นร้อยละ 99.30 และตอบผิด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.07 โดยข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 9 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการสังคม โดยตอบถูก 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 และตอบผิด 179 คิดเป็นร้อยละ 62.59

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความรู้

ระดับความรู้			\bar{X} / S.D.	แปลผล
มาก	ปานกลาง	น้อย		
239 (83.6)	41 (14.3)	6 (2.1)	10.69 (2.16)	ระดับมาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัคร
 พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
 ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
 ของมนุษย์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย ในภาพรวม
 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 10.69 จากทั้งหมด 13 ข้อ และ
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 เมื่อพิจารณาแต่ละระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้ในระดับมาก
 ซึ่งมีคะแนนตอบถูกอยู่ที่ 9-13 ข้อ มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 รองลงมา มีความรู้ในระดับ
 ปานกลาง โดยมีคะแนนตอบถูกอยู่ที่ 5-8 ข้อ มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และมีความรู้
 ในระดับน้อย ซึ่งตอบถูก 1-4 ข้อ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ประเด็น

ด้านความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	ลำดับที่
ชี้เป้า เฝ้าระวัง	2.70	0.54	สม่ำเสมอ	1
เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่	2.50	0.68	สม่ำเสมอ	2
ร่วมใจทำแผนชุมชน	2.19	0.85	บางครั้ง	3
โดยรวม	2.53	0.65	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ด้านชี้เป้า ฝ้าระวัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมา คือ เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ร่วมใจทำแผนชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85

ในภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการชี้เป้า ฝ้าระวัง

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปดผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ชี้เป้า ฝ้าระวัง						
ท่านสามารถสำรวจข้อมูลผู้มีปัญหาทางสังคม	226 (79.0)	55 (19.2)	4 (1.4)	1 (0.3)	2.77 (0.48)	3
ท่านสามารถรับแจ้งเหตุปัญหาทางสังคมและรายงานไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องได้	216 (75.5)	64 (22.4)	3 (1.0)	3 (1.0)	2.72 (0.53)	4
ท่านสามารถประเมินสถานการณ์และระดับความเสี่ยงของกลุ่มเป้าหมายได้	175 (61.2)	98 (34.3)	8 (2.8)	5 (1.7)	2.55 (0.64)	7
ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเยี่ยมบ้าน เช่น การแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์	234 (81.8)	46 (16.1)	2 (0.7)	4 (1.4)	2.78 (0.52)	2
ขณะเยี่ยมบ้านท่านสร้างสัมพันธภาพอย่างเป็นกันเอง โดยถือจรรยาบรรณของ อพม.	250 (87.4)	31 (10.8)	3 (1.0)	2 (0.7)	2.85 (0.44)	1
ท่านสามารถวางแผนเบื้องต้นให้กับผู้ประสบปัญหาทางสังคม	196 (68.5)	78 (27.3)	6 (2.1)	6 (2.1)	2.62 (0.64)	6
ท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อพบผู้ประสบปัญหาทางสังคม	191 (66.8)	86 (30.1)	6 (2.1)	3 (1.0)	2.63 (0.58)	5
รวม					2.70 (0.54)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการซื้อไป ฝ้าระวัง ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขณะเยี่ยมบ้าน ท่านมีการสร้างสัมพันธภาพอย่างเป็นกันเอง โดยถือจรรยาบรรณของ อพม. โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประเมินสถานการณ์และระดับ ความเสี่ยงของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.64

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการเชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่						
ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากรให้กับ ผู้ให้บริการ	175 (61.2)	99 (34.6)	7 (2.4)	5 (1.7)	2.55 (0.63)	4
ท่านให้ความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน	174 (60.8)	104 (36.4)	6 (2.1)	2 (0.7)	2.57 (0.57)	3
ท่านสามารถประสานงานกับอาสาสมัคร อื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้การช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม	203 (71.0)	75 (26.2)	7 (2.4)	1 (0.3)	2.68 (0.54)	1
ท่านมีการแนะนำให้คนในชุมชนเข้ามาร่วม เป็นจิตอาสา	204 (71.3)	74 (25.9)	5 (1.7)	3 (1.0)	2.67 (0.56)	2
ท่านสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชน	129 (45.1)	90 (31.5)	13 (4.5)	54 (18.9)	2.03 (1.12)	5
รวม					2.50 (0.68)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการเชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสานงานกับอาสาสมัครอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการร่วมใจทำแผนชุมชน

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปลผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ร่วมใจทำแผนชุมชน						
ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์กรภาครัฐและท้องถิ่น	130 (45.5)	103 (36.0)	43 (15.0)	10 (3.5)	2.23 (0.83)	1
ท่านมีการจัดเตรียมข้อมูลในการทำแผนสวัสดิการชุมชน	115 (40.2)	110 (38.5)	44 (15.4)	17 (5.9)	2.13 (0.89)	3
ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้นำแผนสวัสดิการชุมชนไปสู่การปฏิบัติใช้จริง	124 (43.4)	112 (39.2)	40 (14.0)	10 (3.5)	2.22 (0.82)	2
รวม					2.19 (0.85)	บางครั้ง

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการร่วมใจทำแผนชุมชน ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับบางครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามคะแนนเฉลี่ย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์กรภาครัฐและท้องถิ่น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้นำแผนสวัสดิการชุมชนไปสู่การปฏิบัติใช้จริง มีค่าเฉลี่ย 2.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านมีการจัดเตรียมข้อมูลในการทำแผนสวัสดิการชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะตามมาตรฐาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				\bar{X} / S.D.	ลำดับ แปดผล
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ทำ		
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
ท่านมักจะทำงานโดยการตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้ได้ใช้ความพยายามและความสามารถ อย่างเต็มที่	240 (83.9)	41 (14.3)	3 (1.0)	2 (0.7)	2.81 (0.46)	4
ท่านเชื่อว่าความพยายามจะสามารถ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้	230 (80.4)	51 (17.8)	1 (0.3)	4 (1.4)	2.77 (0.52)	6
การแก้ปัญหาทุก ๆ จากการปฏิบัติ หน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทาย	196 (68.5)	83 (29.0)	5 (1.7)	2 (0.7)	2.65 (0.55)	8
ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ใช้ความพยายาม ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	238 (83.2)	42 (14.7)	6 (2.1)	0 (0.0)	2.81 (0.44)	5
การวางแผนการทำงานล่วงหน้าสามารถ ช่วยให้งานสำเร็จได้โดยง่าย	226 (79.0)	54 (18.9)	4 (1.4)	2 (0.7)	2.76 (0.50)	7
ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง	252 (88.1)	33 (10.8)	2 (0.7)	1 (0.3)	2.87 (0.39)	1
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ออกมาดีที่สุดในเสมอ	244 (85.3)	50 (14.0)	0 (0.0)	2 (0.7)	2.84 (0.42)	3
ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ	197 (68.9)	69 (24.1)	16 (5.6)	4 (1.4)	2.60 (0.66)	9
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่และ เจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง	248 (86.7)	33 (11.5)	5 (1.7)	0 (0.0)	2.85 (0.40)	2
ท่านมักจะคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในระหว่างการทำงาน ไม่สามารถบั่นทอน จิตใจท่านได้	189 (66.1)	83 (29.0)	11 (3.8)	3 (1.0)	2.60 (0.62)	10
รวม					2.76 (0.40)	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านมักจะคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานไม่สามารถบั่นทอนจิตใจท่านได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับที่มากที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่และเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับที่น้อยที่สุด พบว่า การแก้ปัญหาหายาก ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสิ่งที่ทำหาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ตามด้วย ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานไม่สามารถบั่นทอนจิตใจท่านได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ โดยทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยใช้สถิติ Independent sample T-test และ F-test (One-Way anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบ $p < 0.05$ และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe และ LSD มีสมมติฐานว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 8 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ระดับศักยภาพของ อพม.	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
หญิง	231	114.23	10.848	1.69	.092
ชาย	55	116.95	10.135		

*p<0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้านเพศที่มีต่อระดับศักยภาพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ (Independent sample T-test) ในการทดสอบ พบว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .092 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 27 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.
18-25 ปี	6	119.67	4.803
26-33 ปี	4	122.25	6.898
34-41 ปี	11	121.36	3.776
42-50 ปี	30	115.60	10.708
51 ปีขึ้นไป	235	114.08	10.985
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 27 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 26-33 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 122.25 รองลงมา กลุ่มอายุ 34-41 ปี มีค่าเฉลี่ย 121.36 กลุ่มอายุ 18-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 119.67 กลุ่มอายุ 42-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 115.60 และอายุ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 114.08

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	979.424	4	244.856	2.153	.075
ภายในกลุ่ม	31960.450	281	113.738		
รวม	32939.874	285			

*p<0.05

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 29 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.
โสด	51	119.65	7.296
สมรส	196	112.75	11.229
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	39	118.44	9.098
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 29 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 119.65 รองลงมา คือ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ย 118.44 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 112.75

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2544.908	2	1272.454	11.848	.000
ภายในกลุ่ม	30394.966	283	107.403		
รวม	32939.874	285			

*p<0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		119.65	112.75	118.44
โสด	119.65	-	6.907*	1.211
สมรส	112.75		-	5.696*
หย่าร้าง	118.44			-

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า มีคู่ต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 119.65 และ 112.75 ตามลำดับ
2. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว โดยมีคะแนนเฉลี่ย 118.44 และ 112.75 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 32 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	n	\bar{X}	S.D.
อยู่ตามลำพัง	32	120.66	9.114
สมาชิก 1-3 คน	105	115.15	11.665
สมาชิก 4-6 คน	129	113.28	9.878
สมาชิก 6 คนขึ้นไป	20	112.65	10.816
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 32 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า กลุ่มที่อยู่ตามลำพังมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 120.66 รองลงมา คือ มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน มีค่าเฉลี่ย 115.15 สมาชิก 4-6 คน มีค่าเฉลี่ย 113.28 และมีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 112.65

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสมาชิกในครอบครัว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1500.590	2	500.197	4.487	.004
ภายในกลุ่ม	31439.284	282	111.487		
รวม	32939.874	285			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกัน มีผลระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวเป็นรายคู่

จำนวนสมาชิก ในครอบครัว	\bar{X}	มากกว่า 6 คน ขึ้นไป			
		อยู่ตามลำพัง	1-3 คน	4-6 คน	มากกว่า 6 คน ขึ้นไป
		120.66	115.15	113.28	112.65
อยู่ตามลำพัง	120.66	-	5.50	7.37*	8.00
1-3 คน	115.15		-	1.87	2.50
4-6 คน	113.28			-	0.62
มากกว่า 6 คนขึ้นไป	112.65				-

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า มีคู่ต่างจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่อยู่ตามลำพัง มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน โดยมีค่าเฉลี่ย 120.66 และ 113.28 ตามลำดับ สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 35 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
ประถมศึกษา	114	114.94	8.728
มัธยมศึกษา	115	111.47	12.843
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	21	119.52	7.061
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	32	122.00	5.061
สูงกว่าปริญญาตรี	4	120.50	8.226
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 35 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 122.00 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 120.50 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 119.52 ประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ย 114.94 และมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 111.47

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศัภยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3534.422	4	883.606	8.444	.000
ภายในกลุ่ม	29405.452	281	104.646		
รวม	32939.874	285			

*p<0.05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศัภยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับศัภยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศัภยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		114.94	111.47	119.52	122.00	120.50
ประถมศึกษา	114.94	-	3.46	4.58	7.06*	5.56
มัธยมศึกษา	111.47		-	8.05*	10.53*	9.03
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	119.52			-	2.47	0.97
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	122.00				-	1.50
สูงกว่าปริญญาตรี	120.50					-

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า มีคู่ต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนศัภยภาพสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 122.00 และ 114.94 ตามลำดับ
2. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนนศัภยภาพสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา โดยมีคะแนนเฉลี่ย 119.52 และ 111.47 ตามลำดับ
3. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนศัภยภาพสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา โดยมีคะแนนเฉลี่ย 122.00 และ 111.47 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 38 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.
เกษตรกร/ประมง	17	115.47	16.842
บริษัทเอกชน/โรงงาน	11	117.73	7.198
ธุรกิจส่วนตัว	69	117.90	9.865
รับจ้างทั่วไป	82	111.21	12.246
ค้าขาย	5	122.40	4.615
แม่บ้าน	63	115.37	7.663
อื่น ๆ (นักดนตรี, ว่างาน, ไม่ระบุ)	35	113.49	9.168
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 38 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพค้าขาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 122.40 รองลงมา คือ ธุรกิจส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 117.90 ทำงานบริษัทเอกชน/โรงงาน มีค่าเฉลี่ย 117.73 เกษตรกร/ประมง มีค่าเฉลี่ย 115.47 แม่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 115.37 อาชีพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 113.49 และอาชีพรับจ้างทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 111.21

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2198.145	6	366.357	3.325	.004
ภายในกลุ่ม	30741.729	279	110.185		
รวม	32939.874	285			

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่ต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	\bar{X}	เกษตรกรรม	บริษัทเอกชน	ธุรกิจ	รับจ้าง	ค้าขาย	แม่บ้าน	อื่น ๆ
		/ ประมง	/ โรงงาน	ส่วนตัว	ทั่วไป			
		115.47	117.73	117.90	111.21	122.40	115.37	113.49
เกษตรกรรม / ประมง	115.47	-	2.25	2.42	4.26	6.92	0.10	1.98
บริษัทเอกชน / โรงงาน	117.73		-	0.17	6.52	4.67	2.36	4.24
ธุรกิจส่วนตัว	117.90			-	6.69*	4.50	2.53	4.41
รับจ้างทั่วไป	111.21				-	11.19	4.15	2.28
ค้าขาย	122.40					-	7.03	8.91
แม่บ้าน	115.37						-	1.87
อื่น ๆ	113.49							-

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า มีคู่ต่างจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มที่รับจ้างทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ย 117.90 และ 111.21 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 41 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	149	114.34	10.840
10,001–20,000 บาท/เดือน	102	115.56	9.931
20,001–30,000 บาท/เดือน	34	113.68	12.617
30,001 บาทขึ้นไป/เดือน	1	129.00	-
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 41 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป/เดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 129.00 รองลงมา คือ รายได้ 10,001–20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 115.56 ต่อมา คือ มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 114.34 และรายได้ 20,001–30,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 113.68

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	333.742	3	111.247	.962	.411
ภายในกลุ่ม	32606.132	282	115.625		
รวม	32939.874	285			

*p<0.05

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 43 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 6 เดือน	27	111.85	19.640
6 เดือน-1 ปี	44	118.93	9.207
2-5 ปี	85	113.66	9.449
6-9 ปี	59	116.71	6.836
10 ปีขึ้นไป	71	112.93	10.349
รวม	286	114.75	10.751

จากตารางที่ 43 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า กลุ่มที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6 เดือน-1 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 118.93 รองลงมา คือ ระยะเวลา 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ย 116.71 ระยะเวลา 2-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 113.66 ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 112.93 และระยะเวลาน้อยกว่า 6 เดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 111.85

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1559.816	4	389.954	3.492	.008
ภายในกลุ่ม	31380.058	281	111.673		
รวม	32939.874	285			

*p<0.05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่แตกต่างกันมีผลระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แต่ไม่พบคู่ต่าง จึงทดสอบด้วยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	\bar{X}	น้อยกว่า 6 เดือน	6 เดือน-1 ปี	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 6 เดือน	111.85	-	7.08*	1.80	4.86*	1.07
6 เดือน-1 ปี	118.93		-	5.27*	2.22	6.00*
2-5 ปี	113.66			-	3.05	0.72
6-9 ปี	116.71				-	3.78*
10 ปีขึ้นไป	112.93					-

จากตารางที่ 45 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า มีคู่ต่าง จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6 เดือน-1 ปี มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มน้อยกว่า 6 เดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 118.93 และ 111.85 ตามลำดับ

2. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6 เดือน-1 ปี มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่ม 2-5 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 118.93 และ 113.66 ตามลำดับ

3. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6-9 ปี มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่มน้อยกว่า 6 เดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 116.71 และ 111.85 ตามลำดับ

4. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6 เดือน-1 ปี มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่ม 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 118.93 และ 112.93 ตามลำดับ และ

5. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 6-9 ปี มีคะแนนศักยภาพสูงกว่ากลุ่ม 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 116.71 และ 112.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Sig.	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถได้เป็น 8 สมมติฐานย่อย ได้แก่			
1. เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.092		✓
2. อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.075		✓
3. สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.000	✓	
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.004	✓	

ตารางที่ 46 (ต่อ)

สมมติฐาน	Sig.	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.000	✓	
6. อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.004	✓	
7. รายได้มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.411		✓
8. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.008	✓	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ (Factors Affecting Potential Levels of Social Development and Human Security Volunteers in Samut Prakan Province) โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ (Factors Affecting Potential Levels of Social Development and Human Security Volunteers in Samut Prakan Province) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 998 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยแบ่งตามร้อยละของจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากทั้งหมด 6 อำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

หลังจากเก็บข้อมูลได้เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบและได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมากกว่าสองตัวแปร (One-Way Anova) โดยเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายและการวิเคราะห์ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.8 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 82.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.5 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน ร้อยละ 45.1 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 40.2 รองลงมา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 39.9 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 28.7 รองลงมา ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 24.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 52.1 และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ระหว่าง 2-5 ปี ร้อยละ 29.7 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.8

5.1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ และด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

1) ด้านจริยธรรม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 2.60 เมื่อพิจารณารายข้ออาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ย 2.84 2.76 และ 2.50 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ รักษาความลับของผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ย 2.21

2) ด้านความรู้ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 10.69 จากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ เมื่อพิจารณาตามระดับความรู้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 83.6 มีความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 และมีความรู้ในระดับน้อย ร้อยละ 2.1

3) ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณารายข้อ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ชี้เป้าเฝ้าระวัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.70 เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.50 และน้อยที่สุด คือ ร่วมใจทำแผนชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับบางครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.19

5.1.3 ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวม อยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณา รายข้อ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่และเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดเสมอ การปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ท่านมักจะคิดว่าปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานไม่สามารถบั่นทอนจิตใจท่านได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.60

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์มีดังนี้

- 1) ด้านสถานภาพ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- 2) ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- 3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ด้านอาชีพ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- 5) ด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ นั้น สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

5.2.1 ด้านสถานภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพโสด มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครที่มีสถานภาพสมรส สอดคล้องกับ ชูติมา พิเชิตรณชัยกุล และสากล สถิติวิทยานันท์ (2557 : 13) ศึกษาเรื่องการเข้าสู่งานอาสาสมัครและบทบาทของอาสาสมัครในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครทั้งหมดมีสถานะโสด โดยแสดงความคิดเห็นว่าการเป็นโสดมีความคล่องตัวไม่ต้องกังวลกับภาระในครอบครัวมากจึงมีเวลามาเป็นอาสาสมัครประกอบกับสถานะที่เป็นโสดมีเวลาว่างต้องการหากิจกรรมต่าง ๆ การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสังคมก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกตอบสนองความต้องการของตนเองและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ศรีสุข มงกุฎวิสุทธิ์ (2561 : 76) ศึกษาเรื่องงานอาสาสมัครของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดซึ่งการมีสถานภาพโสดบ่งบอกถึงความคล่องตัวและอิสระในความรับผิดชอบเรื่องครอบครัวจึงทำให้มีเวลาในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์อาสาสมัครมากกว่า และสอดคล้องกับ บรรเจิด อำพันธ์ (2558 : 55) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของอาสาสมัครต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น สถานภาพโสดจึงมีผลต่อความสามารถตัดสินใจในการเป็นอาสาสมัครได้ง่ายกว่าสถานภาพอื่น ๆ เพราะไม่ต้องมีความกังวลเรื่องครอบครัวมากจึงทำให้สามารถมีเวลาทุ่มเทให้กับงานอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่และสามารถใช้เวลาว่างทำประโยชน์คืนให้แก่สมาชิกในชุมชนที่อาจจะด้อยโอกาสกว่าเกิดความรู้สึกเต็มเต็มและมีความสุขในชีวิตวัยโสดมากขึ้น

5.2.2 ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่อยู่ตามลำพัง มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 6 คนขึ้นไป เนื่องมาจากผู้ที่อยู่ตามลำพัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับครอบครัวน้อยกว่าผู้ที่อาศัยอยู่กับสมาชิกในครอบครัวหลายคน มีอิสระในการใช้ชีวิตมากกว่า มีเวลาส่วนตัวมากกว่า ทำให้มีเวลาและสามารถทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่า ประกอบกับทิศทางของสังคมในปัจจุบันผู้หญิงจะอยู่เป็นโสดสามารถใช้เวลาในการสร้างคุณค่าให้กับตนเอง และสังคมได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Ruo Huan Zhang & Visal Saipetch (2020 : 6) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสุขของอาสาสมัคร : กรณีศึกษามูลนิธิพุทธฉือจี้ไต้หวันในประเทศไทย พบว่า อาสาสมัครมูลนิธิพุทธฉือจี้ มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.5 และไม่มีบุตร ร้อยละ 65.40 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจการเป็นจิตอาสาและความสุขในการเป็นจิตอาสา โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .065 จนถึง .088 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 ด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลกระทบต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สอดคล้องกับ มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2558 : 144) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อทัศนคติและทักษะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ วิเชียร มูลจิตร (2564 : 47) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข สอดคล้องกับ ญัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556 : 148) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิสิฐ ใองเจริญ (2563 : 71) พบว่า อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน

5.2.4 ด้านอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน มีผลต่อระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ญัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556 : 148) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพแตกต่างกันนั้น มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่แตกต่างกัน

5.2.5 ด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ช่วง 6-9 ปี มีระดับศักยภาพมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ช่วง 2-5 ปี สอดคล้องกับ มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2558 : 151) พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เป็นอาสาสมัครในระยะเวลาต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อทัศนคติของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่ำกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับ ศรีสุข มงกุฎวิสุทธิ์ (2561 : 76) พบว่า อายุงานของอาสาสมัครอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยู่ที่ 6-10 ปี อาจเนื่องด้วยช่วงการปรับตัวเข้ากับบทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์ได้ดีในระดับหนึ่งแล้ว และเริ่มมองหาเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคณาจารย์ต่างคณะเพิ่มเติม และยังเห็นว่างานอาสาสมัครจะช่วยเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัย เข้าใจสังคมที่เป็นจริง เป็นการรับใช้ตอบแทนสังคม ฝึกจิตสาธารณะ เรียนรู้และสร้างเครือข่ายรูปแบบงานอาสาสมัครของอาจารย์อีกด้วย

5.2.6 ด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ญัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556 : 148) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและ

เดือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเดือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

5.2.7 ด้านอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ มนธริธา ธาราเวชรักษ์ (2558 : 144) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อด้านศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่แตกต่าง

5.2.8 ด้านรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ไม่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอาชีพแตกต่างกันมีผลต่อระดับศักยภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ญัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556 : 148) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเดือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเดือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่นั้นมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในด้านการชี้เป้า เฝ้าระวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร ทิพวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งพบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่การปฏิบัติด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง มีศักยภาพมากที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมบริการสังคมเบื้องต้น ซึ่งเป็นความสามารถและทักษะพื้นฐานที่อาสาสมัครสามารถทำงานได้ในระดับพื้นที่ชุมชนของตนเอง และสอดคล้องกับ กัญญาจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเดือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เผื่อระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นอกจากนี้ยังรวมถึงข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในงานวิจัยดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ระบุไว้ว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะต้องผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์นั้น ทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีการกำหนดจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อระดับศักยภาพของแต่ละคน และควรมีหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับของการจัดอบรมให้เหมาะสมกับความสามารถและทักษะอาสาสมัคร เช่น อาสาสมัครที่เพิ่งเข้ามา ก็จัดอบรมในขั้นพื้นฐาน อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะหนึ่งแล้ว มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากพอแล้ว ก็ควรจัดการอบรมให้ระดับขั้นสูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาให้เป็นผู้รู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะให้กับอาสาสมัครรุ่นต่อมาได้ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และควรมีการติดตามประเมินผลหลังจากเข้ารับการอบรมแล้วด้วยเช่นกัน

2) จากผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพโสด จำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อย และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการวางกลยุทธ์การขยายจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปยังกลุ่มของผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าหรือบุคคลที่มีความสนใจทำงานจิตอาสา เช่น ครูในโรงเรียน ซึ่งจะพบว่า ครูทำงานกับเด็กนักเรียนและมีหน้าที่ในการดูแลและช่วยเหลือเด็ก รวมถึงมีการเยี่ยมบ้านตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้ครูเห็นสภาพความเป็นอยู่ของเด็กและสมาชิกในครอบครัว หากพบกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบภาวะยากลำบากครูจะสามารถชี้เป้า เผื่อระวัง และส่งต่อผู้ใช้บริการมายังหน่วยงานผู้ดูแลหลักให้ได้รับการป้องกัน แก้ไข และพัฒนา

ต่อไปได้ ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้มีการขยายเครือข่ายผู้ทำหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และดูแลช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

3) จากผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาของการเป็นอาสาสมัครมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากผลการวิจัยระยะเวลาช่วง 2-5 ปี ซึ่งทำให้เห็นว่าเป็นช่วงที่เริ่มมีการปรับตัว มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่จากผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่อาสาสมัครจะปฏิบัติงานในระดับของการชี้เป้า เผื่อหวังได้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหากพิจารณาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในช่วงอายุระหว่าง 6-9 ปี สามารถปฏิบัติงานในลักษณะการเชื่อมประสานกับกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานได้ และในขณะเดียวกันกลุ่มที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 10 ปี ควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการจัดอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละรุ่น โดยใช้เกณฑ์อายุการทำงาน เช่น อาสาสมัครที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เพื่อให้การอบรมสอดคล้องและเหมาะสมกับประสบการณ์ที่จะทำให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รับพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1) จากผลการศึกษา พบว่า แม้วาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะอยู่ในเกณฑ์ที่ปฏิบัติในแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอแต่จะมีบางด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยที่ค่อนข้างน้อย เช่น ด้านการรักษาความลับของผู้ใช้บริการซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณหลักของผู้ปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงควรมีการอบรมจรรยาบรรณในระหว่างการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามที่ทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดไว้

2) จากผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นการร่วมใจทำแผนชุมชน ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยจึงเห็นควรให้มีการผลักดันหรือกระตุ้นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และชุมชนเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางให้มีการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนเพื่อการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาสังคมของชุมชนพร้อมทั้งสนับสนุนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงเข้ามาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชนให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละคนก็จะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนหรือแตกต่างกันไป ซึ่งก็ส่งผลให้อาสาสมัครแต่ละคนมีระดับศักยภาพที่แตกต่างกันด้วย จึงเห็นควรมีหลักสูตรในการอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละระดับความรู้และศักยภาพเพื่อให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดการพัฒนาคือความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

5.3.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามาร่วมศึกษาด้วย
- 2) เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมเข้าไปร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น ทัศนคติ ปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550) **อาสาสมัคร**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.m-society.go.th/news_view.php?nid=1339 (12 พฤศจิกายน 2564)
- _____. (2556) **ปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.m-society.go.th/news_view.php?nid=861 (15 พฤศจิกายน 2564)
- _____. (2558) **คู่มือการฝึกอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พุทธศักราช 2558**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.msociety.go.th/new_view.php?nid=13348&fbclid=IwAR0Lk0I65VP4G5ZQgVOjrZR8wluZvRVQ1vaCg2ps5-2fpvALLbpBjXuWO2Q (12 พฤศจิกายน 2564)
- _____. (2559) **ยุทธศาสตร์กระทรวง พ.ศ. 2560-2564 และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2560-2564**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER18/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000037.PDF> (20 พฤศจิกายน 2564)
- _____. (2564) “ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564” **ราชกิจจานุเบกษา**. 138 (ตอนพิเศษ 161ง) หน้า 1-13.
- กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2559) **ข้อมูลอาสาสมัคร**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.csv.dsdw.go.th/statistics.aspx> (12 พฤศจิกายน 2564)
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559) **ยุทธศาสตร์กระทรวง พ.ศ. 2560-2564 และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กลุ่มนโยบายและวิชาการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ. (2564) **รายงานสถานการณ์ทางสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี 2564**. สมุทรปราการ : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ.
- กาญจนา วัฒนา. (2548) **การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ขวัญวงศ์ พิกุลทอง. (2558) “อาสาสมัครกับสวัสดิการสังคม” ใน **การประชุมระดับชาติด้านการอาสาสมัคร ครั้งที่ 1 (National Conference on Volunteerism) ณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 7-8 พฤษภาคม 2558**. หน้า 1-28. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553) **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊ค พอยท์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชุติมา พิษิตรณชัยกุล และสากรล สถิตวิทยานันท์. (2557) **การเข้าสู่งานอาสาสมัครและบทบาทของอาสาสมัครในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดนนทบุรี**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://rs.mahidol.ac.th/rs-journal/vol.10/vol.10-001.php> (21 มีนาคม 2565)
- ชูชัย สมितिไกร. (2556) **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547) **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2556) “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม” **วารสารการจัดการสมัยใหม่**. 11 (2) หน้า 138-150. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/16945/1572> (23 มีนาคม 2556)
- เต็มศักดิ์ คทวานิช. (2546) **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2555) **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นพพร ทิพวงศ์. (2552) **การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรเจิด อำพันธ์. (2558) **ความคิดเห็นของอาสาสมัครต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวย อึ้งภากรณ์. (2537) **โครงการบัณฑิตอาสาสมัคร : โครงการที่ผมรัก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2556) “พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย : จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม**. 43 (5) หน้า 16-17.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- “พม. เปิดเผยยอดกลุ่มเปราะบางกว่า 66,000 คน ทั่วประเทศ ได้รับความช่วยเหลือแล้ว โดยเฉพาะ เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ เดือดร้อนจากโควิด-19” (31 สิงหาคม 2564) **Thailand Plus Online**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.thailandplus.tv/archives/367132> (5 กันยายน 2564)
- พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล. (2541) **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554) **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา) ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- พิสิฐ ฮ่องเจริญ. (2563) “รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 9 (1) หน้า 65-75. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/242550/164621> (23 มีนาคม 2565)
- เพชรน้อย ม่วงงาม. (2539) **ศักยภาพของชุมชน : กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัย จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาพัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพบุลย์ งามสกุลพิพัฒน์. (2554) **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนธิรา ธาราเวชรักษ์. (2558) **การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553) **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎา ณ น่าน. (2550) **สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน**. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555) **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://dictionary.orst.go.th/> (15 พฤศจิกายน 2564)
- วิเชียร มูลจิตร. (2564) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี” **วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม**. 1 (1) หน้า 36-50.
- ศรีสุข มงกุฎวิสุทธิ. (2561) “งานอาสาสมัครของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**. 7 (7) หน้า 73-84. [ออนไลน์] แหล่งที่มา http://www.vu.ac.th/apheitvu/journal_v7n1-1.html (12 มีนาคม 2565)
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2534) **รายงานการวิจัย เรื่อง อาสาสมัครกับการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546) **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อิตินพ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชา การบริหารทั่วไป) ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2554) “บัณฑิตอาสาสมัคร : ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม” **วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา สหประชาชาติ**. 33 (1) หน้า 33-37.
- สมุท ขำนาถ. (2553) **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548) **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สิริวิลาส มณฑลโสภณ. (2537) **การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2551) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็น เพรส.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547) **ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ เขาว์ปัญหา และบุคลิกภาพ** **ห้าด้านตามแนวคิดของศาสตาและเมคเคอร์ของบุคคลากรทางการตลาดในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2548) **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548) **Competency Dictionary**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ ซีเอ็นเตอร์.
- _____. (2552) **Competency based HRM/HRD Case study**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ ซีเอ็นเตอร์.
- Boyatzis, R.E. (1982) **The Competence Manager : A Model for Effective Performance**. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- McCathy, D. (2013) **Using the 9-Box Performance and Potential Matrix to Assess and Develop Talent**. Durham : The University of New Hampshire.
- McClelland, David C. (1961) **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.
- _____. (1973) **Work Motivation : Theory of Human Motivation**. New York : John Wiley & Sons.
- McClelland, David C et al. (1953) **The Achievement Motive**. New York : Appleton Century Crofts, Inc.
- Nadler, L & Wiggs, G.D. (1989) **Managing Human Resources Development**. SanFrancisco, California : Jossey-Bass.
- Rabideau, T. S. (2005) **Effects of Achievement Motivation on Behavior**. [Online] Available : <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html> (3 December 2021)
- Ruo Huan Zhang & Visal Saipetch. (2020) “A Study of the Relationship Between Motivations And Happiness of Volunteers : A Case Study of Tzuchi Foundation Thailand” **Journal of Buddhist Psychology**. 5 (1) page 1-13.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993) **Competency at Work : Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Sons.
- UNV. (2004) **Guidance Note on Volunteer Infrastructure**. New York : McGrawhill.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ข

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อผู้วิจัย รุตินาถ ภูมิถาวร

ที่อยู่ติดต่อ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

โทรศัพท์ 0894524633 E-mail : anttmodx@gmail.com

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอดและได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจอย่างดี

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอม ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใด ๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....ผู้วิจัย

(รุตินาถ ภูมิถาวร)

ลงชื่อ.....ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบทดสอบด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1. ด้านจริยธรรม
2. ด้านความรู้
3. ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ (ปี)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 18 ปี	<input type="checkbox"/> 18-25 ปี
<input type="checkbox"/> 26-33 ปี	<input type="checkbox"/> 34-41 ปี
<input type="checkbox"/> 42-50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/แยกกันอยู่	

4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมตัวท่าน) จำนวน (คน)

- อยู่ตามลำพัง สมาชิก 1-3 คน
 สมาชิก 4-6 คน สมาชิก 6 คนขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

6. อาชีพ

- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เกษตรกรรม/ประมง
 บริษัทเอกชน/โรงงาน ธุรกิจส่วนตัว
 รับจ้างทั่วไป อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน
 10,001-20,000 บาท/เดือน
 20,001-30,000 บาท/เดือน
 30,001 บาทขึ้นไป

8. ประสบการณ์ในการทำงานเป็น อพม.

- น้อยกว่า 6 เดือน
 6 เดือน - 1 ปี
 2-5 ปี
 6-9 ปี
 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำชี้แจง ประเมินตนเองตามคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สม่าเสมอ
บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยทำ

1. ด้านจริยธรรม

ข้อความ	สม่าเสมอ (3)	บางครั้ง (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคยทำ (0)
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				
1. ท่านเคยบริจาคทรัพย์สินเงินทองและสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือคนในชาติที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ				
2. ท่านช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของประเทศ เช่น ไม่ทำลายสาธารณสมบัติของชาติ ช่วยดูแล โบราณสถานของชาติ				
3. เมื่อมีการเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและระดับ ท้องถิ่น (อบต.) ท่านไปเลือกตั้ง				
4. ท่านนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ท่านยึดถือ มาปรับใช้ในชีวิตรประจำวัน				
5. ท่านเข้าร่วมพิธีเนื่องในวันสำคัญของสถาบัน พระมหากษัตริย์ เช่น วันเฉลิมพระชนพรรษา วัน จักรี วันฉัตรมงคล วันปิยะมหาราช				
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน				
6. ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่งผลประโยชน์ของตนเอง				
7. ท่านทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้				
8. ท่านปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา โดยไม่หวัง ผลตอบแทน				
9. ท่านไม่เคยถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติงานหรือ ประพฤติตัวไม่เหมาะสม				
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				
10. ท่านใช้หลักการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ในการปฏิบัติงาน				

1. (ต่อ)

ข้อความ	สม่ำเสมอ (3)	บางครั้ง (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคยทำ (0)
11. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม				
12. ท่านไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง				
รักษาความลับของผู้รับบริการ				
13. ท่านไม่นำภาพหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ ไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เช่น Facebook Twitter				
14. ท่านเคยนำเรื่องของผู้รับบริการไปเล่าให้เพื่อนสนิทหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องฟัง				
15. ท่านคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการเป็นสำคัญ				

2. ด้านความรู้ (บทบาท ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและสวัสดิการสังคม)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายกากบาท **X** ข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด

1) ข้อใดถูกต้องที่สุด เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ก. การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมความเสมอภาค
- ข. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของชีวิต
- ค. การพัฒนาและส่งเสริมสถาบันครอบครัวและชุมชน
- ง. ถูกทุกข้อ

2) ข้อใด คือ ภารกิจของ อพม. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ก. การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการชุมชน
- ข. การให้ความรู้ แจ้งข่าวสาร และรณรงค์เพื่อการควบคุมโรคที่เกิดตามฤดูกาล
- ค. การป้องกันปราบปรามเหตุร้ายและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย
- ง. การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในชุมชนและการรับเรื่องราวร้องทุกข์

- 3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนงานใด
ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม
 - กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
 - กองพัฒนาสังคม กลุ่มเป้าหมายพิเศษ
 - กองหนึ่งใจเดียวกันฯ
- 4) การแจ้งเหตุเพื่อขอความช่วยเหลือจากระบบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ ท่านสามารถโทรแจ้งที่หมายเลขใด
- ศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม 1003
 - ศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม 1303
 - ศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม 1300
 - ศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม 1330
- 5) ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ แต่ละจังหวัด (พมจ.) มีบทบาทหลักในการดำเนินการอย่างไร
- ช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง กลุ่มด้อยโอกาสที่ได้รับผลกระทบ
 - ประสานงานและส่งต่อประชาชนให้ได้รับการตรวจคัดกรองโควิด-19
 - คัดกรองและช่วยเหลือผู้มีปัญหาทางสังคมในด้านต่าง ๆ
 - ถูกทุกข้อ
- 6) สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันทำให้มีกลุ่มผู้สูงอายุประสบปัญหาทางสังคมเพิ่มมาก
ขึ้น ข้อใดเป็นบทบาทหลักของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง
 - สำรวจผู้สูงอายุ ตัดสังคม ตัดบ้าน ตัดเตียง
 - สำรวจ คัดกรองและช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางสังคม
 - ช่วยเหลือด้านกายอุปกรณ์แก่ผู้สูงอายุที่พิการ
- 7) ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับภารกิจในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย
- ปัญหาสุขภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ โรงพยาบาล รพ.สต.
 - ปัญหาด้านอาชีพ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ปัญหาด้านการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
 - ปัญหาทางสังคม เช่น สำนักงานยุติธรรมจังหวัด สำนักงานอัยการ

- 8) ข้อใดเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิ
- เบี้ยยังชีพคนพิการ 1,000 บาท/เดือน
 - เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด 700 บาท/เดือน
 - เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 90 ปีขึ้นไป 900 บาท/เดือน
 - ผู้ติดเชื้อเอชไอวี 600 บาท/เดือน
- 9) ข้อใดเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง
- ประกันสังคม ถอนเงิน อุดหนุน ได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง
 - การฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่สามารถใช้สิทธิบัตรทองได้
 - การใช้สิทธิเบิกจ่ายตรง สามารถเบิกยานอกบัญชียาหลักได้ทุกตัว
 - บัตรทองใช้ในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค
- 10) ข้อใดคือแหล่งทรัพยากรในชุมชนที่สามารถช่วยเหลือการทำงานของ อพม. ได้
- องค์กรทางศาสนา เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด
 - กลุ่มสวัสดิการในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี
 - สถาบันต่าง ๆ เช่น โรงเรียน สถานีตำรวจ
 - ถูกทุกข้อ
- 11) เหตุผลข้อใดนำไปสู่การใช้ความรุนแรง
- ผู้ชายให้เกียรติผู้หญิง
 - หญิง ชายมีความเสมอภาค
 - ความรุนแรงเป็นเรื่องส่วนตัว
 - ร่างกายเป็นสมบัติส่วนบุคคล
- 12) ข้อใดไม่จัดเป็นพฤติกรรมการใช้ความรุนแรง
- นินทา ถูกพ่อทำร้ายทุกครั้งทีพ่อเมา
 - ตีตี มักถูกเปรียบเทียบกับน้องเสมอ
 - น้อย ถูกคุณแม่บ่นว่าไม่ทำการบ้าน
 - น้อย ถูกพี่ใช้ ให้ชายยาบ้า
- 13) ข้อใดกล่าวถึงคนพิการได้ถูกต้องที่สุด
- คนพิการเป็นเพราะเวรกรรม อยู่บ้านเฉย ๆ ดีที่สุด
 - คนพิการน่าสงสาร ไม่สามารถทำอะไรได้
 - คนพิการไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิด
 - คนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้

3. ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ประเมินตนเองด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ สม่่าเสมอ บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยทำ

ข้อความ	สม่ำเสมอ (3)	บางครั้ง (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคยทำ (0)
ชี้เป้า เฝ้าระวัง				
1. ท่านสามารถสำรวจข้อมูลผู้มีปัญหาทางสังคม				
2. ท่านสามารถรับแจ้งเหตุปัญหาทางสังคมและรายงานไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องได้				
3. ท่านสามารถประเมินสถานการณ์และระดับความเสี่ยง (ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง ความเสี่ยงฉุกเฉิน) ของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นได้				
4. ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเยี่ยมบ้าน เช่น การแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ อธิบายกระบวนการและขั้นตอนในการสำรวจค้นหา กลุ่มเป้าหมาย				
5. ขณะเยี่ยมบ้านท่านมีการสร้างสัมพันธ์ภาพอย่างเป็นกันเอง โดยถือจรรยาบรรณของ อพม.				
6. ท่านสามารถวางแผนเบื้องต้นให้กับผู้ประสบปัญหาทางสังคม				
7. ท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อพบผู้ประสบปัญหาทางสังคม				
เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่				
8. ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากรให้กับผู้รับบริการ				
9. ท่านให้ความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพในการปฏิบัติงาน				
10. ท่านสามารถประสานงานกับอาสาสมัครอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม				

3. (ต่อ)

ข้อความ	สม่ำเสมอ (3)	บางครั้ง (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคยทำ (0)
11. ท่านมีการแนะนำให้คนในชุมชนเข้ามาร่วมเป็นจิตอาสา				
12. ท่านสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชน				
ร่วมใจทำแผนชุมชน				
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์กรภาครัฐและท้องถิ่น				
14. ท่านมีการจัดเตรียมข้อมูลในการทำแผนสวัสดิการชุมชน				
15. ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้นำแผนสวัสดิการชุมชนไปสู่การปฏิบัติใช้จริง				

4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง ประเมินตนเองด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ สม่ำเสมอ บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง ไม่เคยทำ

ข้อความ	สม่ำเสมอ (3)	บางครั้ง (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคยทำ (0)
1. ท่านมักจะทำงานโดยการตั้งเป้าหมายไว้เพื่อให้ได้ใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่				
2. ท่านเชื่อว่าความพยายามจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้				
3. การแก้ปัญหาหายาก ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทาย				
4. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ใช้ความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ				
5. การวางแผนการทำงานล่วงหน้า สามารถช่วยให้งานสำเร็จได้โดยง่าย				
6. ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง				



เรียนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หนังสือยินยอมการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนที่.....มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.....

วันที่.....6 มิถุนายน พ.ศ. 2565.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว 学生姓名.....ฐิตินาถ ภูมิถาวร..... รหัสนักศึกษา 学号...626092-819...

ระดับ學位 ปริญญาโท硕士 ปริญญาเอก博士 หลักสูตร课程 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา 专业.....การบริหารสวัสดิการสังคม..... คณะ 学院.....สังคมสงเคราะห์ศาสตร์.....

Email 电子邮件 :anttmodx@gmail.com.....

ชื่อเรื่อง (คุณวุฒิพนธ์/วิทยานิพนธ์/การศึกษาอิสระ 申请检查学位论文/毕业论文/选修)

(ชื่อภาษาไทย) (泰文名称).....ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ.....

(ชื่อภาษาอังกฤษ) (英文名称)..... FACTORS AFFECTING POTENTIAL OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY VOLUNTEERS IN SAMUT PRAKAN PROVINCE.....

 อนุญาต ให้ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เผยแพร่ งานวิจัยของข้าพเจ้า สู่อสาธารณะ เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการ ผ่านระบบฐานข้อมูลงานวิจัย ThaiLIS ไม่อนุญาตลงชื่อ..........ผู้วิจัย

(.....ฐิตินาถ ภูมิถาวร.....)