



ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
จังหวัดสมุทรปราการ

จิตินาถ ภูมิถาวร¹อ.ดร.นุชนาฏ ยูธันเงาะ²Received 27th April, 2022Revised 28th April, 2022Accepted 29th April, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์การในศึกษา 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 286 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 – 6 คน มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ 2 – 5 ปี ภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการด้านจริยธรรม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติดีสม่ำเสมอ และด้านความรู้ ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีฐานข้อมูลอาสาสมัครเพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสม อบรมความรู้ จริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง กระตุ้นให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพอาสาสมัคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

³ Student in Master of Social Work (Social Welfare Administration), Huachiew Chalermprakiet University



Factors Affecting the Potential of Social Development and Human Security Volunteers in Samut Prakan Province

Thitinat Bhumithavorn¹
Nuchthanart Yuhannogh²

Abstract

The objectives of this quantitative research were to study the capacity 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. The research sample consisted of 286 SDHSV in Samut Prakan province, and the data collection method was questionnaires.

The results of the study show that the majority of SDHSV in Samut Prakan province are females, aged 51 years old and above, married with 4-6 family members, have received secondary school level education, do freelance work, have an average monthly income of less than 10,000 baht, and have been volunteering for 2-5 years. They have a high level of knowledge and consistently meet the standards of SDHSV in Samut Prakan province in terms of work ethics, abilities, skills, and motivation. Individual factors affecting the performance of SDHSV include marital status, number of family members, education level, and duration of SDHSV. The researchers' recommendations include having a database of volunteers to provide appropriate welfare, consistent training on knowledge and work ethics, and encouraging volunteers to take part in caring for and improving the quality of life of vulnerable people to further promote the effective working of SDHSV.

Keywords: Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV), Factors Influencing Volunteer Potential



บทนำ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นกระทรวงที่มีภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน โดยใช้แนวทางและหลักการทางสังคมสงเคราะห์ เพื่อจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งปัจจุบันปัญหาทางสังคมมีสถิติการเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ และรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต ทำให้การแก้ไขปัญหาทำได้ยากมากขึ้น แต่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ก็ยังคงให้การช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกคนและกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560 – 2564 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 “สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง” ให้สร้างและพัฒนากลไกในการสร้างความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ เช่น สนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน การพัฒนากลไกในระดับชุมชน เสริมพลังอำนาจให้ท้องถิ่นให้จำแนกैयाวยาเฝ้าระวัง ดูแล ป้องกันกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนองค์ความรู้ให้ชุมชน เพื่อเป็นการสร้างกลไกการเฝ้าระวังในชุมชน พัฒนากลไกอาสาสมัครและปฏิบัติการเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน และมีการประสานความร่วมมือในการสร้างและขับเคลื่อนกลไกเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 2 “เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคม (เสริมพลังทางสังคม)” เพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการออกแบบ สร้าง ขยายและพัฒนาศักยภาพของเครือข่าย เพื่อพัฒนาระบบอาสาสมัคร

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 โดยเป็นโครงการที่ดำเนินงานแบบจิตอาสา และไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมเป็นกลไกเชื่อมประสานการทำงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชนให้ครอบคลุมทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการเตือนภัยเฝ้าระวัง และแจ้งข่าวรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านสังคม สืบหาของข้อมูลผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและดำเนินการประสานงานองค์กร ชุมชน และหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเบื้องต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร การจัดสวัสดิการชุมชน และยังมีส่วนในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

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

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรตามทะเบียนราษฎรมากเป็นอันดับ 2 ของภาคกลาง รองจากกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพฯ ซึ่งทางจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการความร่วมมือกันระหว่างภา



เครือข่ายเพื่อให้การดูแล ช่วยเหลือประชาชนและกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในพื้นที่ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกในระดับพื้นที่ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยทางจังหวัดสมุทรปราการได้มีการเปิดรับและแต่งตั้งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 998 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)

ตารางที่ 1 จำนวนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ

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

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

เนื่องจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละคนเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นอยู่แล้ว เช่น บางคนเป็นผู้นำชุมชน เป็นอาสาสมัครงานในอื่น ๆ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สมุทรปราการ ได้ตอบสนองต่อการกิจของกระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์ในชุมชนของตนเอง แต่เนื่องด้วยระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร รวมถึงประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงที่แตกต่างกัน อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ บางคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญมาก แต่บางคนเพิ่งเข้ามาเป็นอาสาสมัครได้ไม่นาน ยังไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์มากพอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีระดับศักยภาพที่มากขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมีระดับศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างไร โดยให้ความสนใจกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาทำการศึกษาและสามารถหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่อื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

3. สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

1.1) เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.2) อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



1.3) สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.4) จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผล
ต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

1.5) ระดับการศึกษามีผลต่อระดับ
ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์

1.6) อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระดับ
ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์

1.8) ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร
ฯ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
โดยเฉพาะประเด็นการวัดระดับศักยภาพของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
และปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อนำไปสู่
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรม
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ จำนวน 998 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษาคครั้งนี้
มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

5. นิยามศัพท์

**อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.)** หมายถึง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ
มีความสมัครใจและเสียสละเวลา เพื่อช่วยเหลือสังคม
และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมในพื้นที่
หรือชุมชนของตนเอง โดยต้องผ่านกระบวนการการ
คัดเลือกและฝึกอบรมจากกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

**ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์** หมายถึง ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

**ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์** หมายถึง การวัด
และกำหนดหรือบ่งบอกถึงระดับความสามารถที่
แตกต่างกันของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้
มาตรฐานและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ชี้เป้า – เฝ้าระวัง หมายถึง การสำรวจและ
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย และผู้รับบริการ
การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคม
เบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของ
ชุมชน

เชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่
หมายถึง การประสาน การส่งต่อผู้รับบริการและการ
ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

ร่วมใจทำแผนชุมชน หมายถึง การ
ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจ ระดม
ความคิด เพื่อจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน



6. การทบทวนวรรณกรรม

คำว่าศักยภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Potential” ตามความหมายของรูปแบบศัพท์ แปลว่า “ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ศักยภาพนั้น หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ นอกจากนี้ซูซึ สมิทธิไกร (2552) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ศักยภาพนั้นสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ โดยสรุปแล้ว ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ ที่บุคคลได้รับมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากการฝึกฝน โดยถือเป็นความสามารถที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ และยังสามารถนำมาจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลได้

โดยที่ศักยภาพนั้นมืองค์ประกอบอยู่ 2 ประเภท (ซูซึ, 2552) 1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) 2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ โดยเป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นส่วนที่พัฒนาได้

ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)

ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนำมาซึ่งการกระทำที่แตกต่างกันซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ซึ่งปัจจัยด้านนี้เช่น ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ จะทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (พรรณราย, 2534) 2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ โดยกระบวนการฝึกอบรม (Training) ไม่ว่าจะเป็นการสอนงาน (Coaching) หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) จะเป็นช่วยเพิ่มความรู้อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพนักงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น (สิริวิลาส, 2537)

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนทั้งหมด 998 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45-46)

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



เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มี
 ได้

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

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

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

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 286 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีในแต่ละอำเภอ โดยการเข้าถึงข้อมูลได้มีการประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ และตัวแทนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ในแต่ละอำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตในการลงเก็บข้อมูลแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 286 ชุด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนของการสุ่มตัวอย่าง
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
 มนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ แยกแต่ละอำเภอ

อำเภอ	จำนวน อพ ม. (คน)	สุ่มตัวอย่าง (คน)
เมือง สมุทรปราการ	398	114
พระประแดง	193	56
บางพลี	225	64
บางบ่อ	77	22
พระสมุทรเจดีย์	70	20
บางเสาธง	35	10
รวม	998	286

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

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



ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรม มีลักษณะเป็นคำถามด้านคุณธรรมจริยธรรม แบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

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

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

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

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

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 อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75 อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและสวัสดิการสังคมมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 13 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

คะแนน 1 – 4 มีความรู้ระดับน้อย
คะแนน 5 – 8 มีความรู้ระดับปานกลาง

คะแนน 9 – 13 มีความรู้ระดับมาก

3. ด้านความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

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

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

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

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

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 อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75 อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคยทำ	0



วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ \frac{3 - 0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26 อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50 อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75 อยู่ในเกณฑ์ไม่เคย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Try Out) คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ข้อมูลคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัคร

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้แก่ คุณสมบัติ จริยธรรมความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้สถิติ t-test และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ใช้สถิติ One-Way Anova เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

10. ผลการวิจัย

10.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.8) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 82.2) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 68.5) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 – 6 คน (ร้อยละ 45.1) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 40.2) ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 28.7) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 52.1) และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ อยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี (ร้อยละ 29.7)

10.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ และด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ด้านจริยธรรม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด



สมุทรปราการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.56) เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ย 2.81 2.61 และ 2.48 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ รักษาความลับของผู้รับบริการ อยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.30

ด้านความรู้ พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 10.69 จากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ เมื่อพิจารณาตามระดับความรู้ คือ อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีกลุ่มที่มีความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 83.6 มีความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 และมีความรู้ในระดับน้อย ร้อยละ 2.1

ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.67 เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ชี้เป้า เฝ้าระวัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.74 เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 และน้อยที่สุด คือ ร่วมใจทำแผนชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับบางครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.24

10.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดเสมอ การปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ท่านมักจะคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ไม่สามารถบั่นทอนจิตใจท่านได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.60

10.4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับศักยภาพของอาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยใช้สถิติ Independent-Sample T-Test และ One-Way Anova โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบ $p < .05$ และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์มีดังนี้

ด้านสถานภาพ พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ แตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Sig.	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถได้เป็น 8 สมมติฐานย่อย ได้แก่			
สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.144		✓
สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.111		✓
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.004	✓	
สมมติฐานที่ 1.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.021	✓	
สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.000	✓	
สมมติฐานที่ 1.6 อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.052		✓
สมมติฐานที่ 1.7 รายได้มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.575		✓
สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.001	✓	



11. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านสถานภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครที่มีสถานภาพสมรส ไม่สอดคล้องกับ มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อศักยภาพของ อพม. ไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับ วัฒนณี วงศ์สุวรรณ และรุจิภาญจน์ สานนท์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิมนและเขตบางรัก พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิมนและเขตบางรักแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีสถานภาพโสดนั้น ไม่ต้องมีความกังวลเรื่องลูก เรื่องสามี เรื่องภรรยา จึงทำให้สามารถมีเวลาทุ่มเทให้กับงานอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้มีศักยภาพในการทำงานได้ดีกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่อยู่ตาม

ลำพังมีระดับศักยภาพมากกว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 6 คนขึ้นไป เนื่องมาจากผู้ที่อยู่ตามลำพัง มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับครอบครัวน้อยกว่าผู้ที่อยู่กันเป็นครอบครัวหลายคน ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับเรื่องในครอบครัว ทำให้มีเวลาและสามารถทุ่มเทให้กับปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่า

ด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษา สอดคล้องกับ มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2558 : 144) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นต่อทัศนคติและทักษะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ วิเชียร มูลจิตร (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข สอดคล้องกับณัฐจารีย์ จินดาวงศ์ (2556) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน



ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่ต่างกัน

ด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ช่วง 6 - 9 ปีมีระดับศักยภาพมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ช่วง 2 - 5 ปี สอดคล้องกับ มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2558) พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่เป็นอาสาสมัครในระยะเวลาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทัศนคติของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ต่ำกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับ ธวัชชัย วีระกิติกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง พบว่า ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ข้อเสนอแนะ

12.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดทำและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีความเป็นระบบ เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่

2. ควรส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ จรรยาบรรณ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มีการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้ทันต่อสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เนื่องจากในการลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้เดือดร้อนต่าง ๆ บางพื้นที่อยู่ห่างไกลจำเป็นต้องมีการเดินทาง ทำให้มีค่าใช้จ่ายต่างๆ เกิดขึ้น และด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ นั้นไม่ได้มีเงินเดือน การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ก็นับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วย

12.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1. ควรมีการอบรมความรู้จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามที่ทางกระทรวง พม. กำหนดไว้ และยังสามารถต่อยอดเพื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชนให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ รุ่นต่อไปได้

2. ควรมีการกระตุ้นให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เข้ามามีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิต



ของกลุ่มเปราะบาง ให้มีการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือกันในระดับชุมชนมากขึ้น

12.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามาร่วมศึกษาด้วย
2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบ

การวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เช่น ทักษะ ทักษะการแก้ปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). อาสาสมัคร. [ออนไลน์] สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.m-society.go.th/news_view.php?id=1339

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). ปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนาอาสาสมัคร. [ออนไลน์] สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.m-society.go.th/news_view.php?id=861

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนต์วิรัตน์, ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2556). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(2), 138–150. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/16945>

ธวัชชัย วีระกิติกุล. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2534). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : บิสนิเนสคอมพิวเตอร์เซอร์วิส, 25-26

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์.(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

มนธิรา ธาธาเวชรักษ์. (2558). การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2555). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>



- วันทณี วงศ์สุวรรณ, รุจิกาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
ประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลมและเขตบางรัก. วารสารวิชาการ
สังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(2). สืบค้นจาก
<http://www.journal.rmutt.ac.th/index.php/prn/article/view/1846>
- วิเชียร มูลจิตร. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารศาสตร์ สาธารณสุขและนวัตกรรม, 1(1),
36–50. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/J-PHIN/article/view/248010>
- สิริวิลาส มณฑล. (2537). การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา
บริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อานนท์ ศักดิ์วรวิญญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย