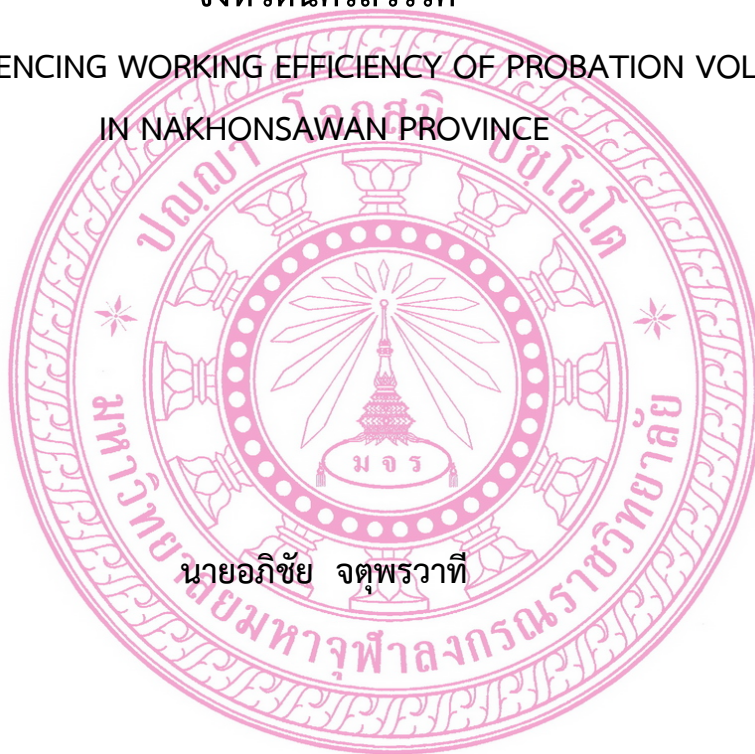




ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์

FACTORS INFLUENCING WORKING EFFICIENCY OF PROBATION VOLUNTEERS
IN NAKHONSAWAN PROVINCE



นายอภิชัย จตุพรวาทิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์

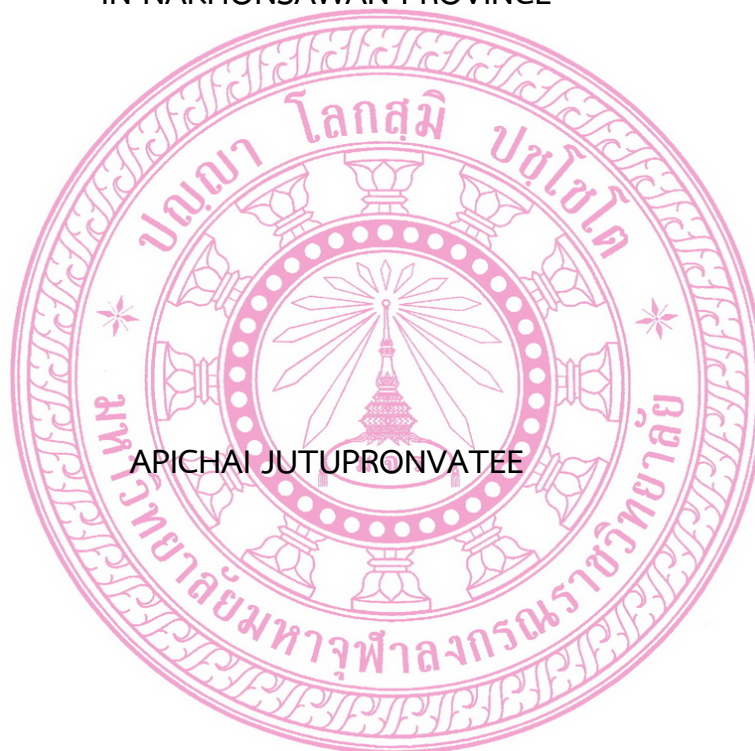


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



FACTORS INFLUENCING WORKING EFFICIENCY OF PROBATION VOLUNTEERS
IN NAKHONSAWAN PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานันท์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระราชวชิรเมธี, ดร.)

กรรมการ

(ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายอภิชัย จตุพรวาที)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นายอภิชัย จตุพรวาที

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ป.ธ.๙ , กศ.ม. , รป.ด

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. พธ.บ.(เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง)
ศศ.ม., รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร (Population) ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๒๒ คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกไปสอดส่อง, ด้านการให้ความช่วยเหลือ, ด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ยกเว้นปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและสัมมนา, ด้านการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติด้านการเขียนรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติมีปัญหาเรื่องแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการออกไปสอดส่อง จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติน้อยเกินไปไม่ควบคุมทุกพื้นที่ทำให้ต้องเดินทางไปทำคดีระยะทางไกลสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อาสาสมัครคุมประพฤติบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสงเคราะห์ ทำให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูไม่ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานคุมประพฤติ บางครั้งผู้ถูกคุมความประพฤติบางรายไม่ใส่ใจคำตักเตือนของอาสาสมัครคุมประพฤติ ดังนั้นสำนักงานคุมประพฤติควรส่งคดีให้ใกล้เคียงกับที่พักอาศัยของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อสะดวกในการสอดส่องดูแล นอกจากนี้ควรนำเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดนครสวรรค์ อีกทั้งควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมและทบทวนความรู้เดิมเสมอ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรคัดเลือกสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีจิตอาสาเข้ามาทำงาน พนักงานคุมประพฤติควรประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติหลังจากที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้ส่งรายงานแล้วเพื่อรู้ถึงข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน

Dissertation Title : THE FACTORS INFLUENCING THE WORKING EFFICIENCY OF THE PROBATION VOLUNTEERS IN NAKHONSAWAN PROVINCE

Researcher : Apichai Jatupornvatee

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Phratheppariyatmethee, Asst.Prof.Dr.

Pali IX, M.Ed., Ph.D.

: Phrakhrusangharak Kiattisak Kittipaño

B.A. (1st class), M.A. (Soc.Dev.), Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : March 31, 2514

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province, 2) to study the factors influencing the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province, and 3) to study the ways for the development of the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province. This research applied the Mixed Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 122 probation volunteers in Nakhon Sawan Province. The tools of the research were questionnaire and in-Depth interview. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics for analysis data used Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Correlation Coefficient, and Chi-Square.

Results of the Research

1) Overall, the factors influencing the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province was at the high level ($\mu = 3.79$). When considering each aspect, it was found that the inspection, the helping, the controlling, the report writing was at the high level.

2) The relationship of the personal factors and the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province: sex, age, married status, degree of education, occupation, income and duration of working was found that: the personal factors of the probation volunteers had no the relationship with the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province. Therefore, the hypothesis was denied.

However, the relationship of the factors and the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province was found that the factors had the relationship with the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province at 0.01 of statistical significance. The factors concerning the working in the training and the assignment had the relationship with the working efficiency of the probation volunteers for the report writing at 0.05 of statistical significance.

3) The problems, obstacles and suggestion for the factors influencing the working efficiency of the probation volunteers in Nakhon Sawan Province were: the working of the probation volunteers had the problems in the unclear map of the probationers. The probation volunteers had no enough and did not control every area. Therefore, the travelling for the indictment paid a lot of expenses. Moreover, the probation volunteers had a lack of the knowledge and the understanding in the support. Occasionally, the probationers did not attend the instruction of the probation volunteers. Therefore, the Probation Office should send the cases that were close to the home of the probation volunteers to be comfortable in the inspection, bring the Community Justice Network for the training to be the probation volunteers, and have the training to give the knowledge in the working of the probation volunteers. Moreover, the Nakhon Sawan Probation Office should select the probation volunteers that had the public mind for the working, the probation officers should evaluate the working of the probation volunteers after the probation volunteers sent the report to know the fault for the working improvement.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๘
๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๘
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๖
๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๖
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๗
๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๒๖
๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอสาสมัครคุมประพฤติ	๓๑
๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับอสาสมัครคุมประพฤติ	๓๑
๒.๓.๒ โครงการอสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	๓๓

๒.๔	หลักอธิบาท ๔	๔๔
๒.๔.๑	หลักอธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก	๔๔
๒.๔.๒	ความหมายของหลักอธิบาท ๔	๔๕
๒.๔.๓	องค์ประกอบของหลักอธิบาท ๔	๔๘
๒.๕	ข้อมูลพื้นที่การวิจัย	๕๐
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๒
๒.๖.๑	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๕๒
๒.๖.๒	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๕๖
๒.๖.๓	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาสามัครคุมประพฤติ	๖๗
๒.๖.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมอธิบาท ๔	๗๓
๒.๗	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๗
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๗๙
๓.๒	ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๙
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๐
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๔
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๖
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสามัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๐
๔.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๕
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสามัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๑๐๒
๔.๕	สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสามัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๑๐๖
๔.๖	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑๒

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๑๕
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๑
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๒๖
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๒๖
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๒๖
๕.๓.๓	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๗

บรรณานุกรม

๑๒๘

ภาคผนวก

๑๓๗

ผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๓๘
ผนวก ข	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๔๔
ผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๔๗
ผนวก ง	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๔๙
ผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๒
ผนวก ฉ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๔
ผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๒
ผนวก ซ	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๐

ประวัติผู้วิจัย

๑๗๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวน และคำร้อยละของอาสาสมัครคุมประพฤติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม	๙๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการออกไปสอดส่องดูแล	๙๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการให้ความช่วยเหลือ	๙๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการควบคุมดูแล	๙๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการเขียนรายงาน	๙๔
๔.๗	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๕
๔.๘	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๕
๔.๙	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๖
๔.๑๐	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๖
๔.๑๑	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๗
๔.๑๒	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๗
๔.๑๓	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๘

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๔ คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	๙๙
๔.๑๕ ผลสรุปโดยรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑	๑๐๑
๔.๑๖ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่อง	๑๐๒
๔.๑๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ด้านการออกไปสอดส่อง	๑๐๒
๔.๑๘ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ	๑๐๓
๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ	๑๐๓
๔.๒๐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล	๑๐๔
๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล	๑๐๔
๔.๒๒ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน	๑๐๕
๔.๒๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน	๑๐๕

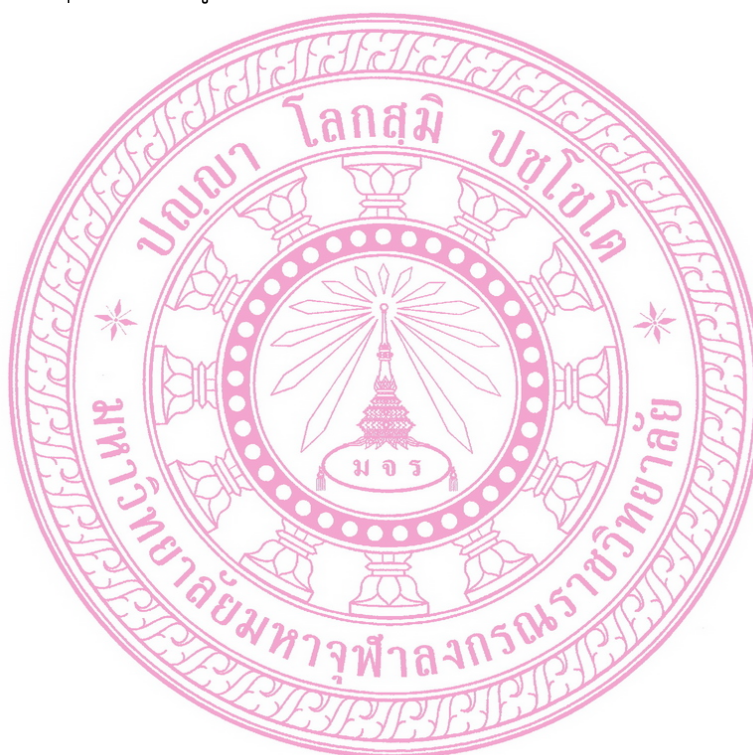
สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

- ๒.๑ ระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์
 ๒.๒ แผนภาพโครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
 ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย
 ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

หน้า

- ๒๙
 ๕๑
 ๗๘
 ๑๑๓



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ (ไทย) = พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ อธิปาทวิภังค์ (ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๕๖/๓๕๒. หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ อธิปาทวิภังค์ ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๓๕ ข้อที่ ๔๕๖ หน้าที่ ๓๕๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมคุมประพฤติ เป็นหน่วยงานภาครัฐ อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาพฤตินิสัย กระทรวงยุติธรรมมีภารกิจเกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมสอดส่อง แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พ้นพวสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดและผู้เข้ารับการพ้นพวสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชน พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน รวมทั้งเสริมสร้าง สนับสนุนและประสานงานให้ชุมชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ในการป้องกันสังคม การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมความประพฤติของ กรมคุมประพฤติ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑. ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมสอดส่อง แก้ไข ฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด ในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษาตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ดำเนินการพ้นพวสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการพ้นพวสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

๓. ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน

๔. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน

๕. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

๖. เสริมสร้าง สนับสนุน และประสานงานให้ชุมชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายยุติธรรมชุมชนหรือรูปแบบอื่นในการป้องกันสังคมจากอาชญากรรม การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมความประพฤติของกรม

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย^๑

เนื่องจากประเทศไทยไม่ใช่ประเทศที่ร่ำรวย แต่มีพื้นที่กว้างขวาง มีประชากรจำนวนมาก การที่จะดูแลทุกพื้นที่ให้ทั่วถึงอย่างจริงจัง จัดการทุกปัญหาได้อย่างมีคุณภาพจึงต้องใช้เจ้าหน้าที่พร้อมทรัพยากรประกอบอีกเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ทำให้รัฐไม่สามารถเพิ่มเจ้าหน้าที่และค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรมได้มากเกินสัดส่วนที่เหมาะสม ทำให้การรักษาความสงบกับการดูแลด้านกระบวนการยุติธรรมมีปัญหา มักจะมีลักษณะเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุด้วยการปล่อยให้เกิดการกระทำผิดหรือเกิดความขัดแย้งกันขึ้นเสียก่อนจึงจะมาถึงกระบวนการยุติธรรมเพื่อแก้ไข ซึ่งเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าแต่ได้ผลน้อยกว่าการป้องกันอาชญากรรมเมื่อ

^๑แผนกลยุทธ์กรมคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ กรมคุมประพฤติ, <http://www.probation.co.th>, เข้าถึงเมื่อ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๖.

ได้พิจารณาประเด็นดังกล่าวแล้ว ทำให้เกิดความกังขาว่า เหตุใดรัฐจึงยังคงผูกขาดการเป็นเจ้าของ ความยุติธรรมมาเป็นเวลานานจนถึงปัจจุบัน โดยไม่ได้ให้ประชาชนและชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อนโดยตรงร่วมเป็นเจ้าของ ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมกับรัฐอย่างจริงจังในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง โดยมีรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน เสริมพลัง ให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย เป็นผู้ให้คำปรึกษา รวมทั้งเชื่อมต่อให้ชุมชนดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจะเข้าไปจัดการดูแลมากขึ้นหากเป็นเรื่องร้ายแรงหรือเป็นข้อขัดแย้งที่เกินกว่าความสามารถของชุมชนที่จะแก้ปัญหาได้เอง^๒

โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติเกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้แนวคิดดังกล่าว มีความเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นโดยมุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิดในท้องถิ่นของตนอันเป็นการป้องกันการกระทำผิดซ้ำด้วยกลยุทธ์ที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและวิธีดำเนินการกระบวนการพิจารณาคดีในศาลและเมื่อประชาชนผ่านการอบรมเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติแล้วมีบทบาทในการช่วยเหลือเชื่อมโยงการดำเนินงานของศาลกับประชาชน โดยเป็นเสมือนตัวคูณในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งให้คำแนะนำชี้แจงปัญหาต่างๆ แก่ประชาชนหรือผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนหรือผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดหรือปัญหาอื่นในเบื้องต้นรวมทั้งคอยสอดส่องดูแลความประพฤติของบุคคลที่ศาลกำหนดเงื่อนไขให้คุมความประพฤติ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ และรายงานผลการติดตามความประพฤติของผู้ถูกคุมความประพฤติให้ศาลทราบเป็นระยะจึงนับได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการเชื่อมโยงผู้กระทำผิดเพื่อให้กลับคืนสู่ชุมชนอีกครั้ง อันจะช่วยลดช่องว่างและความรู้สึกแปลกแยกในสังคมลงได้อย่างมาก

อาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมนั้นเป็นบุคคลในชุมชนที่ได้รับคัดเลือกและผ่านการการอบรม รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวันและกระบวนการยุติธรรม นับตั้งแต่ ขั้นตอนการทำงานของเจ้าพนักงานตำรวจ พนักงานอัยการ ศาล และหน่วยงานกระทรวงยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นกรมราชทัณฑ์ กรมบังคับคดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมคุมประพฤติ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปเผยแพร่แก่ประชาชนในชุมชนไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของผู้ที่แสวงหาประโยชน์จากผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายได้ หรือหากประชาชนในชุมชนมีปัญหาเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมสามารถติดต่อสอบถามอาสาสมัครคุมประพฤติได้หรือแนะนำหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ประชาชนไปติดต่อสอบถามได้โดยตรง อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถมองเห็นปัญหาของชุมชนได้เป็นอย่างดีเนื่องจากคลุกคลีอยู่ในชุมชนนั้นและสามารถขอความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนนั้นๆได้ เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจะบางท่านเป็นผู้นำชุมชนหรือเป็นญาติกับผู้กระทำผิดหรือคนใกล้ชิดกับผู้กระทำผิดได้ ทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติจะได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนในการป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดกลับมากระทำผิดซ้ำอีกและสามารถทำให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมได้ รัฐจะประหยัดงบประมาณในการแก้ไขดูแลผู้กระทำผิดและเป็นวิธีการแก้ไขปัญหายั่งยืนโดยใช้ชุมชนในการกำกับดูแลบุคคลในชุมชนเดียวกันเอง

^๒นายวันชัย รุจนวงศ์, เอกสารการบรรยายเรื่องยุติธรรมชุมชน : การสร้างความยุติธรรมโดยประชาชน, <http://www.probaton.co.th>, เข้าถึงเมื่อ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๖.

ผู้กระทำผิดก็มีทัศนคติที่ดีด้วยเพราะได้รับการสั่งสอนจากคนในสังคมเดียวกันที่มีความสนิทสนม
เหมือนกับญาติที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามได้ง่ายไม่มีอคติเหมือนกับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความ
เกี่ยวพันทางสายเลือดกันเลย เมื่อชุมชนปราศจากปัญหาอาชญากรรมก็จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ก็ส่งผล
ให้ประเทศชาติแข็งแรงตามไปด้วย ซึ่งรัฐบาลก็จะนำงบประมาณที่ใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดไป
พัฒนาประเทศด้านอื่นๆ เช่น การศึกษา การคมนาคม ก็จะทำให้ประเทศชาติพัฒนามากขึ้นตามไป
ด้วย

นอกจากนี้ปริมาณงานของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์มีคดีในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๕ (เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔-เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕) มีปริมาณคดีตรวจพิสูจน์จำนวน
๘๐๗ คดี, คดีฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดจำนวน ๗๕๗ คดี, คดีสืบเสาะผู้ใหญ่จำนวน ๔๕๒ คดี,
คดีสืบเสาะพักการลงโทษจำนวน ๗๐ คดี, คดีลดวันต้องโทษจำนวน ๔๑๒ คดี รวมคดีสืบเสาะทั้งหมด
จำนวน ๙๔๓ คดี, คดีสอดส่องผู้ใหญ่จำนวน ๑,๘๖๒ คดี, คดีสอดส่องเด็กและเยาวชนจำนวน ๑๗๐ คดี
คดีสอดส่องพักการลงโทษจำนวน ๖๖ คดี, คดีสอดส่องลดวันต้องโทษจำนวน ๒๘๑ คดี รวมคดี
สอดส่องทั้งหมดจำนวน ๒,๓๗๙ คดี^๓ แต่อัตราพนักงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด
นครสวรรค์ในอัตราข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตราและพนักงานราชการ จำนวน ๑๔ อัตรา รวมแล้วมี
พนักงานคุมประพฤติทั้งหมด ๒๖ อัตรา ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด
นครสวรรค์รับผิดชอบอยู่ แต่อย่างไรก็ตามสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์มีอัตราของ
อาสาสมัครคุมประพฤติจำนวน ๑๒๒ คน ที่สามารถช่วยเหลืองานของพนักงานคุมประพฤติในการ
สืบเสาะข้อเท็จจริงผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษ, การสอดส่อง เยี่ยม
เยี่ยม แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างการคุมความประพฤติ, การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพ
ติดและติดตามผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและช่วยเหลืองานที่พนักงานคุมประพฤติที่
กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติได้ หากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด
นครสวรรค์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็สามารถแบ่งเบางานของพนักงานคุมประพฤติได้มากขึ้น
ตามไปด้วย

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ
อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของ
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

^๓ กรมคุมประพฤติ, ผลการดำเนินการของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๕, (ต.ค. ๕๔ – มิ.ย. ๕๕), <http://www.probatation.co.th>, เข้าถึงเมื่อ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖.

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดของกรมคุมประพฤติ^๔ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ๑. ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ๒. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ๓. ด้านการควบคุมดูแล ๔. ด้านการเขียนรายงาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๒๒ คน^๕ โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยการศึกษา

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ ท่าน

^๔ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๙-๒๒.

^๕ จากฐานข้อมูลทำเนียบอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การคัดเลือกสรรหา, การฝึกอบรมและการสัมมนา, การมอบหมายงาน, การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ, การประชาสัมพันธ์และสิ่งตอบแทน

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ๒) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ๓) ด้านการควบคุมดูแล ๔) ด้านการเขียนรายงาน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลาจำนวน ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การคัดเลือกสรรหา การฝึกอบรมและการสัมมนา การมอบหมายงาน การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัคร การประชาสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน

การคัดเลือกสรรหา หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองที่จะช่วยจำแนกอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้รับการแต่งตั้ง

การฝึกอบรมและการสัมมนา หมายถึง การชี้แนะให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้เข้ามาในแนวทางการปฏิบัติงาน การจัดหลักสูตร และระยะเวลาที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

การมอบหมายงาน หมายถึง พนักงานคุมประพฤติส่งคดีให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้ถูกต้อง เหมาะสมกันในเรื่องของพื้นที่รับผิดชอบ เพศ เอกสารประกอบการคุมประพฤติเอกสารประกอบการเยี่ยมบ้าน และปัญหาของผู้ถูกคุมความประพฤติ

การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ หมายถึง การที่พนักงานคุมประพฤติทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้คอยชี้แนะ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ขณะเดียวกันอาสาสมัครคุมประพฤติจะเป็นตัวกลางหรือแนวหน้าในการเชื่อมโยงประชาชนกับพนักงานคุมประพฤติ และคอยช่วยเหลือดูแล สอดส่องผู้ถูกคุมประพฤติ

ตลอดจนสามารถขอความช่วยเหลือจากพนักงานคุมประพฤติได้ทันทีทั้งที่ เมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การเผยแพร่งานคุมประพฤติในรูปการจัดทำจุลสาร หนังสือพิมพ์ บอร์ด แผ่นโฆษณา จัดนิทรรศการและประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชน

สิ่งตอบแทน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวเงินและสิ่งที่ไม่เป็นตัวเงิน สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าพาหนะเหมาจ่ายให้แก่อาสาสมัครคุมประพฤติในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติ ในกรณีที่สอดส่องครั้งละ ๑๒๐ บาท คดีละไม่เกิน ๒ ครั้ง ส่วนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ โล่ดีเด่นระดับภาค, โล่ดีเด่นระดับกรมคุมประพฤติ, เครื่องราชอิสริยาภรณ์, ตำแหน่งทางสังคม ฯลฯ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การออกไปสอดส่องดูแล การควบคุมดูแล การให้ความช่วยเหลือ และการเขียนรายงาน

อาสาสมัครคุมประพฤติ หมายถึง ประชาชนที่ได้รับการการอบรมและแต่งตั้งจากกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมให้ช่วยเหลือ ให้ช่วยสอดส่องดูแล และสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติซึ่งเป็นเด็กและเยาวชน, ผู้ถูกคุมความประพฤติซึ่งเป็นผู้ใหญ่ซึ่งศาลสั่งให้หรือการลงโทษหรือการกำหนดโทษและกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ, ผู้ที่ได้รับการลดวันต้องโทษจำคุกหรือผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษจำคุกจากกรมราชทัณฑ์, ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้ การออกไปสอดส่องดูแล, การให้ความช่วยเหลือ, การควบคุมดูแล, การเขียนรายงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - ๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - ๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติ
 - ๒.๓.๑ ความหมายของอาสาสมัครคุมประพฤติ
 - ๒.๓.๒ โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
- ๒.๔ หลักอิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๑ ความหมายหลักอิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๓ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นที่การวิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครคุมประพฤติ
 - ๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร องค์กรที่คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งผลให้ องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวทางคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ ความหมายต่าง ๆ ไว้อย่างสำคัญมีดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้วิธีการ บริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความรวดเร็ว และความราบเรียบของการ บริหารให้มากขึ้น^๑

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้ให้ความหมายว่า โดยประสิทธิภาพในระบบราชการมี ความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่ การ ทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการ ทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ^๒

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถภาพสูง มี ระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของทรัพยากรที่ลงไป^๓

^๑ดิน ปรัชญพฤทธ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

^๒ทิพาวดี เมฆสวรรค์, การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ.ท., ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^๓ธงชัย สันติวงศ์, การวางแผน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๘๘.

ศศันท์ วิวฒนาชาติ ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพจากทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ พบว่ามีองค์ประกอบตรงกันอยู่อย่างหนึ่งคือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่า โดยดีที่สุดในด้านธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ ได้สูงสุด^๕

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์การนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้ความหมายถึงการทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและมีความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนร่วมและผู้รับบริการแต่ใช้แรงงานและงบประมาณน้อย^๖

เฮอร์เบิร์ต เอ. ซิมอน (Herbert A. Simon) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐจะวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)^๖

มิลเลท (John D. Millett) ได้ให้คำจำกัดความว่าประสิทธิภาพในการทำงานคือผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลชนและผู้เกี่ยวข้องและจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย^๗

สรุปประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรเช่น บุคคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

^๕ศศันท์ วิวฒนาชาติ, **เทคนิคการขายอย่างมีประสิทธิภาพ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๗๕.

^๖สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

^๗Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: The Macmillan Company, 1960), p.p. 180-181.

^๘John D. Millett, **Management in the Public Service: the Quest For Effective Performance**, (New York: McGraw-Hill, 1954), p. 23.

๒.๑.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

กันตยา เพิ่มผล ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ต้องการกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์การจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง^๕

ธานินทร์ สุทธิบุญขร กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและให้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในต่อปฏิบัติงานและการบริการเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ^๖

^๕ กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

^๖ ธานินทร์ สุทธิบุญขร, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

สมคิด บางโม กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจในงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา^{๑๐}

สนใจ ลักษณะ กล่าวว่านอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี ๓ ลักษณะ คือ

๑. การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

๑.๑ รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทนได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๑.๒ รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษา อบรม สัมมนาให้ได้รับผิดของโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทนควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากต้องตรงกับความต้องการแล้วควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงานคือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์ การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้นแนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

^{๑๐}สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๓.

๒.๑ การหมุนเวียนงาน คือการให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในงานใหม่

๒.๒ ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือมอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อกับลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

๓. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

๓.๑ ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

๓.๒ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบาย ทิศทาง แนวทางการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

๓.๓ ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

๓.๔ ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไข ส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย^{๑๑}

สมยศ นาวิการ กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีปัจจัย ๗ ประการ คือ

๑. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภายใน องค์กร และโอกาสรวมถึงอุปสรรคต่าง ๆ ภายนอก

๒. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

๓. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย

๔. แบบของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. บุคลากรผู้ร่วมในองค์กร

๖. ความสามารถของพนักงานในองค์กร

๗. ค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร^{๑๒}

^{๑๑} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ธนวัชรการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐-๑๓.

อับราฮัม เซเลนิค และคณะ (Abraham Zaleanik and other) กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้นั้นผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่
๕. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๖. ปฏิบัติงานด้านความยุติธรรม
๗. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
๘. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๙. งานสำเร็จทันเวลา
๑๐. ผลของงานได้มาตรฐาน
๑๑. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๒. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
๑๓. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๓}

กู๊ด (Good) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดกล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด^{๑๔}

ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ได้กล่าวถึงหลักการการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
๒. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

^{๑๒} สมยศ นาวิการ, การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙), หน้า ๕.

^{๑๓} Abraham Zaleanik and other, อ้างในวิศรุต มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม), (คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^{๑๔} Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed., (New York: Mc Graw-Hill), 1973, p. 195.

๔. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
๕. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงระเบียบ (Record) เป็นหลักฐาน
๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา
๙. ผลงานได้รับมาตรฐาน
๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๕}

ไมเคิล แฮมเมอร์ และ เจมส์ แชมป์ (M. Hammer & J. Champy) ได้กล่าวถึง กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรีอับริบกระบวนการทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)^{๑๖}

โรเบิร์ต อี เคลลี (Robert E. Kelly) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพตนเองว่า “ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน” ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น เคลลีได้แนะนำกลยุทธ์ ๙ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่

๑. การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) โดยการที่ริเริ่มในสิ่งทีนอกเหนือจากงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง
๒. เครือข่าย (Networking) คือ การใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลผลิต เพื่อช่วยให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องคอยจนกว่าจะได้รับข้อมูลที่แน่นอนแล้วจึงสั่งให้ดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานแบบนี้จะไม่ประสบผลเลยถ้าไม่มีระบบเครือข่าย
๓. การจัดการตนเอง (Self-management) ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการทันทีมากกว่าที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้น เนื่องจากต้องการมองภาพรวมเพื่อวางแผนการชีวิตในการทำงาน ดังนั้นพวกเขาต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดีและต้องรู้ว่าทำงานให้ดีที่สุดอย่างไร

^{๑๕}Harrington Emerson, *The Twelve Principles of Efficiency*, (New York : the Engineering Magazine, 1931), p. 30.

^{๑๖}M. Hammer & J. Champy, *Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution*, (London: Nicholas Brealey, 1994), p. 135.

๔. ทักษะ (Perspective) โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เปี่ยมมีอาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและคู่แข่งซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่หลากหลายในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕. การเป็นผู้ตาม (Followership) ไม่เพียงแต่รู้จักการทำตัวให้เด่น แต่ยังรู้จักวิธีการช่วยเหลือคนอื่นด้วยคือสามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับการเป็นผู้ตาม

๖. การเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การเข้าใจถึงความสนใจของผู้อื่นและการนำส่วนที่ดีที่สุดออกมา ในทางกลับกันทุกคนต้องการผู้นำที่มีความรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น รวมทั้งให้ความสำคัญกับความต้องการของทีมงาน

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พวกดาวเด่นมักจะร่วมกับทีมงานที่สามารถสร้างความแตกต่างได้และกลายมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้นพวกเขาต้องมั่นใจว่าทีมงานนี้จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ

๘. ความเข้าใจในองค์กร (Organization Savvy) โดยเฉลี่ยทุกคนมักคิดว่าการเมืองในที่ทำงานเป็นเรื่องสกปรก จึงหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวส่วนตัวในที่ทำงานแต่จะเรียนรู้การจัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

๙. การนำเสนอ (Show and Tell) การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใดและต้องมีความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร^{๑๗}

ไรอัน และสมิทซ์ (Ryan and Smith) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงานเช่น ความพยายาม กำลังงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น^{๑๘}

สโลว์ค (Slocum) สรุปว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นอัตราการลาออก อัตราการขาด ลา มาสาย ต้นทุนในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานก็จะลดลงซึ่งจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีของบริษัท^{๑๙}

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือวัตถุประสงค์ของงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจปฏิบัติงานหากพบอุปสรรคในระยะเวลาที่จำกัดและคุณภาพของงานที่สูงนอกจากนี้เรื่องสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

^{๑๗} Robert E. Kelly อ้างใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, องค์การและการจัดการ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ป.), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

^{๑๘} T.A. Ryan and P.C. Smith, *Principles of industrial Psychology*, (New York: The Ronald Press Company, 1954), p. 13.

^{๑๙} H.A. Slocum, *Administration Behavior*, (New York: Macmillan, 1960), p. 316.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

กิตติพันธ์ รุจิรกุล กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป^{๒๐}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๒๑}

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใดสรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันก็น้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^{๒๒}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่ถูกกำหนดขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมนำมาใช้ประยุกต์กับการทำงานของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

^{๒๐} กิตติพันธ์ รุจิรกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๒๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

^{๒๒} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ และองค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดหลายท่านดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน ลักษณะนิสัยท่าทางหมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาดและลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเชี่ยวชาญ ปัญหา ความสามารถหมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเชี่ยวชาญนั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเชี่ยวชาญแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชี่ยวชาญ หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือ กลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓. ทศนคติและค่านิยม ทศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

๔. การจูงใจ หมายถึง ชุดของทศนคติที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเรา ซึ่งมีแรงผลักดันและทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น ๆ อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทศนคติ แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูงและหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ ด้วย^{๒๓}

^{๒๓} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

นิภา แก้วศรีงาม กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้องค์กร ก็คือ

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ในสำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

๑.๑ สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

๑.๒ อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครั้งเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ถ้าองค์กรที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

๒.๒ ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๓ บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ขนาดและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการและชอบที่จะอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่แต่ขนาดอย่างเดียวกันไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์กรนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง ย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น^{๒๔}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหา หรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ

^{๒๔}นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

ความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียง เกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่ต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

๑.๑ ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่ต่างกันไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ

๑.๒ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่ต่างกันไปในแต่ละบุคคล

๑.๓ ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรงย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

๑.๔ ความสนใจและการจูงใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน โดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

๑.๕ อายุ เพศ และวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เด็กและผู้สูงอายุย่อมไม่เหมาะสมแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

๑.๖ การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ

๑.๗ ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานนั้นๆ มาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความชำนาญในงานนั้นๆ

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัยคือ

๒.๑ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในองค์การแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่ต่างกันไปงานบางงานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ทำหายนความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

๒.๑.๑ วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใดและงานนั้นๆ มีความยากลำบากเพียงใด

๒.๑.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบายและทุ่นแรงได้มากเพียงใด

๒.๑.๓ การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบอากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๒.๑.๔ ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางที่ทำงานการป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

๒.๒.๑ ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นงานราชการและรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีแต่ถ้าเป็นองค์การเอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

๒.๒.๒ ชนิดการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใดและผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

๒.๒.๓ ชนิดของเครื่องจูงใจอื่น ๆ เช่น เงิน เดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ ของแต่ละองค์การซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

๒.๒.๔ สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดใด^{๒๕}

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑. ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑ ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๒.๒ ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม^{๒๖}

^{๒๕}ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๕), หน้า ๘๑-๘๓.

^{๒๖}พรรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

มุกดา ศรียงค์ และ ขนิษฐา วิเศษสาธ กล่าวว่าสภาวะในการทำงานก็คือ ลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข โดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเองและผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดด บางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็นสบายงานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูง แต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งสภาวะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่างๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการคือ

๑. ด้านศักยภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น
๒. ด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเหนื่อยล้า เป็นต้น
๓. ด้านความปลอดภัยและอุบัติเหตุ
๔. ด้านตารางการทำงาน^{๒๗}

สุนันทา เลาหันันท์ ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไปซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อมแต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๑.๒ บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ทำหาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกมาถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่าย ๆ สบายๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

๑.๓ บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิดในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๑.๔ บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเงียบขรึม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

^{๒๗} มุกดา ศรียงค์ และ ขนิษฐา วิเศษสาธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕๙.

๑.๕ บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเองในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อยและไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

๒.๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์การ ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจการทำงานทางหนึ่ง

๒.๓ การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๒.๔ การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แผ่อยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๒.๖ การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๒.๗ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

๒.๘ การให้เงินและรางวัลเกี่ยวกับเงิน

๒.๙ การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่าความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงสรุปได้ว่า ความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมา มีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองคาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่ชัดเจนว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

๓.๑ การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

๓.๒ ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยควมมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

๓.๓ ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวว่าเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานคือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้นแต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้^{๒๘}

อรุณ รักรธรรม กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์กร ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

๑. ด้านโครงสร้างขององค์กร จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์กรจะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมาแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรนั้นให้มีความอิสระส่วนบุคคลรวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกันและในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์กรก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรก็คือขนาดขององค์กรและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชาโดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อยและบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกันและกันและมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือแม้กระทั่งพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบันอาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

^{๒๘} สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงาน หรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น^{๒๙}

ไฮซิลล์ และ บราวน์ (Ghisell and Brown) เห็นว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ มีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของคนประกอบอาชีพนั้น

๒. สถานะทางสังคม การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

๓. อายุ ความหมายของ Ghisell and Brown นั้นอายุนั้นมีส่วนสัมพันธ์ส่วนที่ไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ

๔. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

๕. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน^{๓๐}

เฮอซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al.) สรุปว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น^{๓๑}

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัวและตามแนวคิดของ Weber นั้น สามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการคือ

๑. ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

๒. มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำหรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นอกเห็นใจ

^{๒๙} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

^{๓๐} Ghisell and Brown, Human Behavior at work : Organization Behavior, (New York : McGraw-Hill), 1955, p.134.

^{๓๑} F. Herzberg, et. al., Job Attitude : Review of Research and Opinion, (Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

ต่อมนุษย์ด้วยกัน ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสถิติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้^{๓๒}

รีดเดอร์ (Reeder) ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาองค์การต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดย Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ ดังนั้นจากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิดและแนววินิจฉัยในพฤติกรรมโดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ หลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่าง ๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยหลัก และปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้คือ

๑.๑ เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๒ ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคมในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

๑.๓ ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งมีลักษณะถาวรค่านิยมของมนุษย์ จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจในกรณีที่ว่ากรกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

๑.๔ นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมโดยอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

^{๓๒} Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

๒. ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

๒.๑ ความคาดหวัง (Expectation) คือ ท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

๒.๒ ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ทำให้ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

๒.๓ การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจกระทำสิ่งนั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓. ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

๓.๑ โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

๓.๒ ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

๓.๓ การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ทำให้ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับการกระทำนั้น ๆ ^{๓๓}

สรุป การปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยต่างๆ มากมายที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสแสดงความสามารถและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเช่น ค่าตอบแทนหรือชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ดังนี้

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่าทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตาม

^{๓๓} William W. Reeder, *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York : Wiley, 1968), pp. 1-7.

ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer จัดแบ่งได้ ๓ กลุ่ม คือ

๑. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัด ความหิว กระหาย อารมณ์ และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

๒. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

๓. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตักตักใจยืนทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

๓.๑ สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมเกียรติและศักดิ์

๓.๒ นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๓.๓ สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

๓.๔ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลที่ถูกย้ายทำงานไปที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๓.๕ ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

๓.๖ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร^{๓๔}

เฮอซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

๒. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

^{๓๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ซีรฟิล์ม และโซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

๑.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๓ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว

๑.๔ ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

๒.๑ เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒.๒ โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒.๔ สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕ นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๒.๖ สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

๒.๗ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๒.๘ ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๙ วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร^{๓๕}

มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหาร การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลวเมื่อเลือกคนได้แล้วจะหาอะไรที่เขาจะทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่ที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่จะสามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผล โดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของมาสโลว์ นิยแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและถูกกาลเทศะ การสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้งด้านบวกและด้านลบขึ้นกับลักษณะของบุคคล แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลควรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ ดังนี้

๑. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป

ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



^{๓๕} F. Herzberg, et. al., Job Attitude : Review of Research and Opinion, p. 153.

แผนภาพที่ ๒.๑ ระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ก็จะไม่มีความต้องการขั้นถัดไป

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคยและกลัวในสิ่งแปลกไปจากเดิม

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนเป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น

๔. ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ หรือ อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจสถานะชื่อเสียงและตำแหน่ง

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ตามความนึกคิดของตน (Needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เปี่ยมเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ^{๓๖}

แมคเคลนแลนด์ (McClelland) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)

๒. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)

๓. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

ถ้าผู้บริหารตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้ก็สามารถที่กำหนดงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม^{๓๗}

สรุป การปฏิบัติงาน มี ๒ ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ คือปัจจัยภายในคือตัวของผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจเนื่องจากสร้างรายได้ให้กับตนเองและการยอมรับจากบุคคลภายนอก ปัจจัยภายนอกขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานอกจากนี้ความต้องการขั้นต่างๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครคุมประพฤติ เช่น ยกย่องเชิดชูเกียรติอาสาสมัครคุมประพฤติ การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้อาสาสมัครคุมประพฤติปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

^{๓๖} A. Maslow, A theory of human motivation Psychological Review 50, (New York : McGraw-Hill, 1943), p. 370.

^{๓๗} แมคเคลนแลนด์(McClelland), อ่างในพะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๗.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาศัมครคัมประพฤติ

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับอาสาศัมครคัมประพฤติ

ก่อนที่จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับงานอาสาศัมครคัมประพฤติ จำเป็นต้องศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับอาสาศัมคร โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้วิเคราะห์ว่า อุดมการณ์ของอาสาศัมครจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๔ ประการคือ

๑. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มิใช่เพื่อส่วนตัว
๒. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ อะไรก็ตามถ้าทำโดยมิใช่ความสมัครใจ หรือมีการบังคับให้ทำถือว่าเป็นการทำลาย Spirit ของ “งานอาสาศัมคร”
๓. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังถึงผลตอบแทนในรูปของสิ่งจางรางวัล การทำงานต้องถือหลักว่า ไม่เป็นการจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้ควรเพียงพอต่อการยังชีพเท่านั้น
๔. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้ส่วนรวม ไม่ใช่อุทิศกำลังทรัพย์ การบริจาคทรัพย์มิใช่การอาสาศัมคร ถือเป็นการให้ทานมิใช่ Spirit ของอาสาศัมคร^{๓๔}

บุญเจือ ถิ่นนคร ได้กล่าวเกี่ยวกับอาสาศัมครไว้ว่า

๑. ไม่ใช่ผู้มีวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะ
๒. เป็นผู้ไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือเบี้ยเลี้ยงใดๆ เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนั้น แต่อาจจะได้รับค่าพาหนะเดินทาง อาหารรับประทาน หรือค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมต่างๆ หรือถ้าไม่ได้รับค่าตอบแทนเหล่านี้ ก็อาจกรอกลงในใบประเมินภาษีเงินได้ เพื่อถือเป็นเงินลดหย่อนก็ได้ (ถ้ากฎหมายเปิดช่องได้)
๓. มีความรับผิดชอบแตกต่างออกไปจากเจ้าหน้าที่ประจำ กล่าวคือ
 - ๓.๑ ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบในโปรแกรมและการจัดการใดๆ ที่ฝ่ายบริหารได้ดำเนินไป เว้นแต่จะได้อำนาจไว้ในระเบียบข้อบังคับขององค์กรนั้น
 - ๓.๒ อาสาศัมครอาจให้บริการโดยตรงแก่ผู้ประสบภัยก็ได้ แต่มักจะอยู่ในขอบเขตที่จำกัดมากแตกต่างกับผู้มีวิชาชีพโดยตรง ซึ่งสามารถที่จะให้บริการโดยตรงได้กว้างขวางกว่า

๓.๓ อาสาศัมครจะต้องเตรียมตัว จะให้บริการอย่างกว้างขวางกว่าผู้มีวิชาชีพซึ่งมักจะระบุไว้โดยแน่ชัดในลักษณะงานที่ได้ประกาศไว้ในตอนรับสมัครคัดเลือกเช่นอาสาศัมครดับเพลิง อาจจะต้องสอบการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่กลุ่มหนุ่มสาวในหมู่บ้านด้วยนอกเหนือไปจากการรู้จักการผจญเพลิงเพียงอย่างเดียวหรือการส่งอาสาศัมครไปเยี่ยมเยียนผู้ประสบภัยซึ่งจะเห็นว่าบุคคลธรรมดาใดๆ ก็ทำได้แต่เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้นก็อาจต้องได้รับการอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติพิเศษ ในอันที่จะให้การเยี่ยมเยียนในครั้งนั้นได้ผลเป็นพิเศษ ก็ย่อมจะกระทำได้

^{๓๔} วิจิตร ศรีสะอ้าน อังในสุรัสวดี ทุนพนธ์และคณะ, เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องบทบาทงานอาสาศัมครคัมประพฤติกับการพัฒนาในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑-๒.

๔. การแสดงตัวว่ามีความผูกพันต่อองค์กรหรือชุมชนแตกต่างออกไปจากเจ้าหน้าที่ประจำซึ่ง โดยทั่วไปย่อมคาดหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าและอาจต้องโยกย้ายสับเปลี่ยนเมื่อมีความจำเป็น ส่วนอาสาสมัครจะนึกถึงแต่จุดหมายปลายทางและบริการที่จะให้แก่ชุมชนก่อนแล้วจึงตามด้วยกิจกรรมที่จะต้องกระทำในภายหลังนอกจากนั้นอาสาสมัครเองก็อาจได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในกิจกรรมอาสาสมัครนั้นๆ ได้เหมือนกันแต่ก็ยังคงรักษาความเป็นอาสาสมัครไว้ด้วยการเสียสละเวลาและสติปัญญาเมื่อองค์กรหรือชุมชนต้องการ^{๓๙}

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้ให้ความหมายอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม คือ ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนที่สมัครใจและได้รับการคัดเลือกสรรหาให้เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยอาสาสมัครต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่เป็นกุศลอย่างแรงกล้าในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ^{๔๐}

อาสาสมัครคุมประพฤติ ใช้ชื่อย่อภาษาไทยว่า “อ.ส.ค.” มีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “VOLUNTEER PROBATION OFFICE” และใช้ชื่อย่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “V.P.O” เครื่องหมายอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม^{๔๑} ถ้าจะแยกตามรูปลักษณะของเครื่องหมายจะแยกได้ ๓ ส่วน ดังนี้

๑. มือสองข้างหมายถึงมือของประชาชนและมือของรัฐบาล
๒. รูปตาชั่งหมายถึงความยุติธรรมในสังคม
๓. รูปลายไทย หมายถึง ลักษณะความเป็นไทย มีความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจซึ่งกันและกัน

เมื่อนำรูปลักษณะทั้ง ๓ มารวมกันแล้วจะได้ความหมายของเครื่องหมายอาสาสมัคร คือ ประชาชนและรัฐบาลร่วมมือกันผดุงความยุติธรรมในสังคม โดยอาศัยความโอบอ้อมอารีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

^{๓๙} บุญเจือ ถิ่นนคร, บทบาทของอาสาสมัครในการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย, นิตยสารการประชาสงเคราะห์, ฉบับที่ ๒๓ (เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๒๑), หน้า ๘-๙.

^{๔๐} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค, ลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๔๑} ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อที่ ๔, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค, ลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕๖.

๒.๓.๒ โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

มีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน ๑๒ ข้อดังนี้

๑. การสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

มีขั้นตอนในการสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ทำการสำรวจรวบรวมจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีอยู่ในเขต หรือจังหวัดที่เปิดการอบรมโดยจำแนกตามหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือชุมชนต่าง ๆ ว่ามีจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติอยู่ที่ใด จำนวนเท่าใด

๑.๒ ใช้จำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติในแต่ละอำเภอ/เขต เป็นเกณฑ์ในการออกไปสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการที่จะเข้ามาแบ่งเบาภาระของพนักงานคุมประพฤติ

๑.๓ มีหนังสือขอความร่วมมือไปยังที่ทำการเขตหรืออำเภอ เพื่อขอทราบรายชื่อผู้นำชุมชนผู้ใหญ่บ้าน กำนัน หรือขอเข้าร่วมในการประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของอำเภอต่าง ๆ เพื่อชี้แจงและประชาสัมพันธ์โครงการอาสาสมัครคุมประพฤติให้ประชาชนได้เข้าใจ ชักชวนให้สมัครเข้ารับการอบรมหรือให้ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านช่วยเสนอบุคคลในตำบลหรือหมู่บ้านนั้น ที่ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นบุคคลที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือ มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อสังคมหรือช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทนแล้วรวบรวมรายชื่อไว้

๑.๔ ให้พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ออกไปสืบเสาะเพื่อหาบุคคลในชุมชนหมู่บ้าน หรือตำบล ซึ่งมีคุณสมบัติเข้าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสืบเสาะบุคคลซึ่งได้รับการเสนอชื่อมาด้วยว่ามีคุณสมบัติครบถ้วน หรือไม่ ซึ่งในการสรรหานี้ได้ใช้แบบสำรวจในการสรรหาโดยจะต้องมีบุคคลอย่างน้อย ๓ คน ให้การรับรองว่า บุคคลที่ออกไปสรรหาเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจริงแล้ว พนักงานคุมประพฤติผู้ออกไปสรรหาทำการประเมินให้ความเห็นว่า บุคคลนั้นเหมาะสมหรือไม่

ความสำคัญของการคัดเลือกสรรหาคนดี การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงทั้งเป็นงานที่มีความยากมากต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเมตตากรุณาและใจเย็น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่นต่อสังคมและกฎเกณฑ์ของสังคมทั้งเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีคุณธรรมประจำใจ ด้วยเหตุนี้การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน โดยใช้อาสาสมัครคุมประพฤติจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความที่หน่วยราชการจะสามารถคัดเลือกสรรหาอาสาสมัครที่เหมาะสมกับงานดังกล่าว หรือมีการกลั่นกรองซ้ำแล้วซ้ำอีกทุก ๒ ปี เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีจริง ๆ คงไว้ปฏิบัติงานสร้างความเจริญให้กับงานคุมประพฤติสังคมและประเทศชาติสืบไป

อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลาและภาระงานด้านอื่นทำให้บุคคลที่ดูเสมือนหนึ่งเป็นคนดีมีตำแหน่งมีเกียรติทางสังคม ยังคงได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็น อ.ส.ค. อยู่ตลอดเวลาหรืออาจกล่าวได้ว่าหลุดรอดสายตาการกลั่นกรองของพนักงานคุมประพฤติแฝงเร้นเวลาและการร่วมกิจกรรม รวมปฏิบัติงานกันไประยะหนึ่ง คนที่ดูเสมือนหนึ่งเป็นคนดีคนที่เข้ามาทำงานเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนเหล่านี้ก็จะแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาให้เห็นในลักษณะที่ขัดต่อความถูกต้องสมควรตามปกติของสังคมอย่างชัดเจน ซึ่งในระยะยาวคงต้องแยกบุคคลประเภท

นั้นออกไปจากระบบงานคุมประพฤติอย่างถาวร คงเหลือแต่บรรดาคนดีไว้ร่วมงานของกระทรวงยุติธรรมต่อไปในอนาคต

การคัดเลือกสรรหาจึงมีความสำคัญ ในขั้นแรกสุดที่จักชักชวนคนดีที่อยู่ในกลุ่มคนดีมาเป็น อ.ส.ค. ให้มากที่สุดเพราะการคัดเลือกสรรหาเป็นกระบวนการกลั่นกรองที่จะช่วยจำแนก อ.ส.ค. ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานออกจากผู้หวังผลประโยชน์ให้ได้รับการแต่งตั้งต่อไป^{๔๒}

๒. คุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ.๒๕๒๘ หมวดที่ ๑ ข้อที่ ๖ ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติไว้ดังนี้

- ๒.๑ มีอายุตั้งแต่ ๒๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- ๒.๒ มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน
- ๒.๓ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการแก้ไขฟื้นฟูสังคมและพัฒนาสังคมไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน

๒.๔ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความเสียสละอย่างสูง พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานคุมประพฤติด้วยความเต็มใจ

๒.๕ ประกอบอาชีพที่เป็นกิจจะลักษณะและมีฐานะมั่นคง

๒.๖ มีบุคลิกภาพและประพฤติดีได้รับความไว้วางใจและยกย่องจากประชาชน

๒.๗ ไม่เป็นพระภิกษุ นักพรต หรือนักบวช

๒.๘ ไม่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ

๒.๙ ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

๒.๑๐ ไม่เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ

๒.๑๑ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๒.๑๒ ไม่เป็นโรคติดต่อที่ร้ายแรง

๒.๑๓ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดมาก่อนเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๒.๑๔ ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติ ซึ่งจัดโดยกระทรวงยุติธรรม หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรม^{๔๓}

คุณสมบัติของอาสาสมัครคุมประพฤติดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นเกณฑ์คุณสมบัติมาตรฐานขั้นต้นของ อ.ส.ค. ได้ดังนี้

^{๔๒} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๙-๑๐.

^{๔๓} ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อที่ ๖, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๒๕๗.

๑) มีอายุตั้งแต่ ๒๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติต้องมีอายุหรือนัยหนึ่งวัยวุฒิสูงพอสมควรเนื่องจากวัยวุฒิจะเป็นส่วนสนับสนุนให้อาสาสมัครสามารถแสดงบทบาทของตนตามสถานภาพทางสังคมและตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๒) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการแก้ไขฟื้นฟูสังคมและพัฒนาสังคมไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้นำชุมชน เนื่องจากภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการหลายด้าน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มากพอสมควร

๓) สมัยใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัคร ในการปฏิบัติงานต่อผู้กระทำผิด ผู้มีหน้าที่ดังกล่าวต้องมีความอดทน อดกลั้นสูง อาสาสมัครจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จหากปราศจากความเต็มใจ ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเช่นนั้น

๔) เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญในชุมชน การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนไม่อาจบรรลุผลได้ถ้าปราศจากการสนับสนุนของชุมชน หรือถ้าชุมชนไม่เห็นความสำคัญด้วยเหตุนี้ อาสาสมัครผู้มาจากบุคคลที่ชุมชนให้ความเคารพ ยกย่อง นับถือมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางอยู่แล้วจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ได้

๕) มีสถานภาพทางเศรษฐกิจมั่นคง การแสดงบทบาทในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องใช้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์และนัยยอมหมายถึงว่าอาสาสมัครจะต้องมีเวลาว่างเพียงพอ ทั้งมีสถานภาพทางเศรษฐกิจมั่นคงในระดับที่ช่วยตนเองได้แล้วจึงเผื่อแผ่เหลือช่วยเหลือผู้อื่นได้

๖) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีพอสำหรับการทำงานอาสาสมัคร อาสาสมัครควรจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพที่แข็งแรงในระดับที่สามารถทำงานช่วยเหลือสังคมได้อย่างน้อยที่สุดต้องสามารถเดินทางไปสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติที่บ้านได้และที่ต้องประกอบกัน คือการแสดงบทบาทของผู้ช่วยเหลือผู้อื่นจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีบุคลิกภาพ ทักษะที่ดีซื่อสัตย์ ยอมรับกฎกติกาของสังคมเป็นที่ไว้วางใจของผู้ถูกคุมความประพฤติได้และสร้างสัมพันธภาพกับผู้คนได้อย่างดี^{๔๔}

๓. การคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติ

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานย่อมต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของบุคคลเป็นสำคัญ ฉะนั้นจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยงานที่ประเมินผลถึงความสำเร็จดังกล่าว เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นสำหรับการคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติของกระทรวงยุติธรรมนั้น เมื่อพนักงานคุมประพฤติได้ออกไปสืบเสาะประวัติบุคคลที่เหมาะสมได้แล้วก็ดำเนินการต่อไป คือ

๓.๑ เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้มาทำงานในโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พิจารณาความเหมาะสมเมื่อคณะทำงานพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยก็จะเสนอรายชื่อพร้อมทั้งรายละเอียดประวัติของบุคคลนั้นไปยังคณะกรรมการโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

^{๔๔} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๐-๑๑.

๓.๒ คณะกรรมการโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมจะพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเมื่อคณะกรรมการโครงการให้ความเห็นชอบแล้วก็มีหนังสือเชิญบุคคลนั้นมาเข้ารับการอบรม^{๔๕}

๔. การอบรมและแต่งตั้งอาสาสมัครคุมประพฤติ

๔.๑ การอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นการอบรมครั้งแรกแก่กลุ่มคนที่เข้ามาเป็น อ.ส.ค. ตามที่ระเบียบกระทรวงยุติธรรมกำหนดไว้ ซึ่งในการนี้กระทรวงยุติธรรมได้มอบหมายให้ กรมคุมประพฤติดำเนินการจัดอบรม สำหรับหลักสูตรในการอบรมจะมีภาคทฤษฎีซึ่งประกอบด้วย หัวข้อวิสัยนโยบายของกระทรวงยุติธรรม หมดความรู้พื้นฐานทางอาชญาวิทยาจิตวิทยาและสังคม สงเคราะห์ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งการฝึกปฏิบัติในการ เขียนรายงาน โดยใช้ระยะเวลาในการอบรม ๔ วัน ผู้ที่ผ่านการอบรมตลอดหลักสูตรและได้กล่าวคำ ปฏิญาณตนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงยุติธรรมที่ได้ทำหน้าที่ประธานในพิธีจะได้รับวุฒิบัตรและเข็มอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

๔.๒ การแต่งตั้งอาสาสมัครคุมประพฤติ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร ตามข้อ ๑ จะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ (อ.ส.ค.) โดยมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๒ ข้อ ๑๐ จากนั้นกระทรวงยุติธรรมจะจัดทำบัตรประจำตัวอาสาสมัครคุมประพฤติ ซึ่งลงนามโดยปลัดกระทรวง ยุติธรรมให้ไว้ใช้ตลอดวาระการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

อนึ่ง อ.ส.ค. จะอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็น อาสาสมัครคุมประพฤติอีกได้^{๔๖}

๕. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนด บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของ อ.ส.ค. ไว้ในหมวดที่ ๒ ข้อ ๑๐ ซึ่งระบุว่า

๕.๑ ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะข้อเท็จจริงผู้ต้องขังในชั้นก่อนได้รับการ พักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษ

๕.๒ ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสอดส่อง เยี่ยมเยียน แก่ไขพื่นฟูและ สงเคราะห์ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกคุมความประพฤติ ผู้ที่ทำงานบริหารสังคมแทนค่าปรับและผู้ที่ต้องได้รับ การสงเคราะห์ภายหลังปล่อย

๕.๓ ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในการฟื้นฟูฯ

๕.๔ รายงานผลการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติแต่รายที่อยู่ในความ รับผิดชอบโดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทุกเดือนและเมื่อสิ้นสุดการ

^{๔๕} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๑.

^{๔๖} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๒.

คุมความประพฤติแต่ละคดีให้ประเมินผลการคุมความประพฤติแล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติเงื่อนไขที่ศาลกำหนด หรือมีพฤติการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคมให้อาสาสมัครคุมประพฤติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

๕.๕ ช่วยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติต่อชุมชนและช่วยเหลืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานคุมประพฤติตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรม^{๔๗}

๖. การมอบหมายงานคดี

หลักการในการส่งคดีให้แก่ อ.ส.ค. มีดังนี้

๖.๑ การมอบหมายงานคดีให้แก่ อ.ส.ค. สำนักงานฯ สามารถดำเนินการพิจารณาคัดเลือกคดีเพื่อส่งให้แก่ อ.ส.ค. ช่วยควบคุมและสอดส่องได้หลายวิธีคือ

๖.๑.๑ พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวน เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกคดีส่งให้ อ.ส.ค. ตามความเหมาะสมและความถนัดของ อ.ส.ค. แต่ละราย

๖.๑.๒ คณะกรรมการบริหารอาสาสมัครคุมประพฤติเขต/อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นผู้พิจารณาโดย

๑) สำนักงานฯ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ถูกคุมความประพฤติ/ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ในเขตพื้นที่ของแต่ละเขต/อำเภอ/กิ่งอำเภอ

๒) ประธานกรรมการฯ เสนอบัญชีรายชื่อผู้ถูกคุมความประพฤติ/ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้กรรมการฯ แต่ละท่านพิจารณาคัดเลือกตามความเหมาะสมและความถนัดของกรรมการฯ แต่ละท่าน

๖.๒ การมอบหมายงานคดีขอให้พิจารณาถึงความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถศักยภาพและความประสงค์ที่ อ.ส.ค. แจ้งไว้ในการแยกประเภท อ.ส.ค. เพื่อให้ อ.ส.ค. ปฏิบัติงานตามบทบาทได้อย่างเหมาะสม

๖.๓ คดีที่มอบหมายให้ อ.ส.ค. ช่วยควบคุมและสอดส่อง ควรมีระยะเวลาในการดำเนินการพอสมควร (ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป) ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจาก อ.ส.ค.^{๔๘}

๗. การติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

อาสาสมัครคุมประพฤติต้องรายงานผลการช่วยปฏิบัติให้พนักงานคุมประพฤติทราบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหนังสือขอความร่วมมือหรืออาจจะรายงานเร็วกว่ากำหนดในกรณีที่อาสาสมัครคุมประพฤติ ทราบว่าพฤติการณ์ของผู้ถูกคุมความประพฤติเปลี่ยนแปลงไป เช่น ถูกจับกุมในคดีใหม่ ถึงแก่กรรม เป็นต้น แต่ถ้าหากอาสาสมัครคุมประพฤติไม่รายงานผลการช่วยปฏิบัติงานและขาดการติดต่อเป็นเวลา ๒ ครั้งติดต่อกัน พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนต้องส่งหนังสือขอทราบผลการช่วยปฏิบัติงานไปยังอาสาสมัครคุมประพฤติและถ้าสามารถทำการติดต่ออาสาสมัครคุมประพฤติได้ก็ต้องติดต่อโดยเร็วเพื่อสอบถามให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องหรือเหตุจำเป็นของ

^{๔๗} ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อที่ ๑๐, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๒๕๘.

^{๔๘} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๓-๑๔.

ความล่าช้าดังกล่าวและถ้าข้อขัดข้องดังกล่าวอยู่ในวิสัยที่แก้ไขได้ก็ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามควร แก่กรณีและพนักงานคุมประพฤติต้องจดบันทึกผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในทุก ด้าน เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป^{๔๙}

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อ.ส.ค. ทุกวาระ ๒ ปี เป็นผลสืบเนื่องจากการที่ ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๒๘ หมวด ๕ ข้อ ๒๑ ระบุว่า “อาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับการ แต่งตั้ง” และข้อ ๒๓ ระบุว่า “อาสาสมัครคุมประพฤติที่พ้นจากตำแหน่งมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้เป็น อาสาสมัครคุมประพฤติอีกได้” ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อ.ส.ค. จึงเกิดขึ้นเพื่อเป็น หลักเกณฑ์เบื้องต้นประกอบการพิจารณาว่า อ.ส.ค. คนใดสมควรได้รับการแต่งตั้งอีกราวะหนึ่ง หรือ อ.ส.ค.คนใดไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็น อ.ส.ค. ต่อไป ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้ ๔ เกณฑ์ ดังนี้

๘.๑ เกณฑ์ข้อกฎหมาย (ระเบียบกระทรวงฯ หมวด ๕ ข้อที่ ๒๔ (๒) (๓) (๔) (๖)) ได้แก่

๘.๑.๑ การตาย

๘.๑.๒ ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคน ล้มละลาย

๘.๑.๓ ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๘.๑.๔ เป็นคนวิกลจริต

๘.๒ เกณฑ์ระเบียบวินัยและจริยธรรมข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อตามที่กำหนดไว้ใน หมวด ๓ ดังเช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต้องรักษาความลับของทางราชการโดย เคร่งครัดต้องไม่รายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงที่ควรรายงาน อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความสามัคคี ในระหว่างผู้ร่วมงานและเป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ถูกคุมความ ประพฤติพึงเป็นผู้มีคุณธรรมและเมตตาธรรม

๘.๓ เกณฑ์การครบกำหนดวาระ (ระเบียบกระทรวงฯ หมวด ๕ ข้อ ๒๔ (๑))คือครบ กำหนดวาระ ๒ ปี

๘.๔ เกณฑ์การได้รับอนุญาตให้ลาออก(ระเบียบกระทรวงฯ หมวด ๕ ข้อ ๒๔ (๕)) หลักเกณฑ์ข้อนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่เปิดไว้สำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีภาระจำเป็นส่วนตัวเป็นเหตุ ให้ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปนี้ได้ หรือมีเหตุผลข้อจำกัดทางด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งอาจเกิด ความไม่สะดวกหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว^{๕๐}

^{๔๙} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๔.

^{๕๐} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๔-๑๕.

๙. ระยะเวลาและการสิ้นสุดสถานภาพของอาสาสมัครคุมประพฤติ
อาสาสมัครคุมประพฤติ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ตำแหน่งคราวละ ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับ
การแต่งตั้งสถานภาพแห่งการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติอาจสิ้นสุดได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ต่อไปนี้

๙.๑ ครบกำหนดวาระ

๙.๒ ตาย

๙.๓ ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนล้มละลาย

๙.๔ ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ
โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๙.๕ ได้รับอนุญาตให้ลาออก

๙.๖ เป็นบุคคลวิกลจริต

๙.๗ กระทำผิดระเบียบและจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อตามที่กำหนดไว้ หรือ
ปฏิบัติไม่เหมาะสมที่จะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติต่อไปกรณีตามข้อ ๙.๕, ๙.๖ หรือ ๙.๗
สถานภาพแห่งการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติจะสิ้นสุดลงต่อเมื่อมีคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ยุติธรรมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม^{๕๑}

๑๐. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

๑๐.๑ ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วย อาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๒๘
หมวดที่ ๔ ข้อ ๒๑ กำหนดว่า “อาสาสมัครคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานดีเด่นมีสิทธิได้รับการพิจารณา
คัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามความเหมาะสมและตามระเบียบ
ว่าด้วยการของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์” ซึ่งปัจจุบันอาสาสมัครคุมประพฤตินี้มีสิทธิได้รับ
การพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง
ดิเรกคุณาภรณ์ ทั้งนี้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๐.๒ อาสาสมัครคุมประพฤติ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีสิทธิได้รับการพิจารณา
คัดเลือกให้เป็นอาสาสมัครดีเด่นและจะได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ยุติธรรม

๑๐.๓ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล โดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการ
ช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้มี
สิทธิได้รับการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ประเภท ข ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑๐.๓.๑ ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐที่สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข

๑๐.๓.๒ เป็นสิทธิเฉพาะตัวของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมเท่านั้น ไม่
รวมถึงบุคคลในครอบครัว

^{๕๑}ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อที่ ๒๓-๒๔, เอกสาร
ประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๒๕๙-๒๖๐.

๑๐.๓.๓ สถานบริการสาธารณสุขเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลเพียงร้อยละ ๕๐ ของอัตราที่กำหนดไว้แต่ถ้าอยู่ห้องพิเศษจะเรียกเก็บค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษเพียงร้อยละ ๕๐ ของอัตราที่กำหนดไว้เช่นกัน

๑๐.๔ ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินเป็นค่าบริการให้แก่หน่วยบริการในการรับบริการสาธารณสุขแต่ละครั้ง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง บุคคลที่ไม่ต้องจ่ายค่าบริการ

๑๐.๕ เป็นผู้ประสบภัยตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑๐.๕.๑ การขอรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ประสบภัย ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการปฏิบัติงานของชาติ หรือปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. ๒๕๔๔

๑๐.๕.๒ กรณีพิการทพพลภาพ ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราในการจ่ายเงินสงเคราะห์ กำหนดลักษณะของความพิการทพพลภาพขนาดหนักจนเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งในการประกอบอาชีพหรือในการดำรงชีพ พ.ศ. ๒๕๔๔

๑๐.๕.๓ กรณีถึงแก่กรรม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. ๒๕๔๔

๑๐.๕.๔ การขอรับเงิน การพิจารณาและขยายระยะเวลา ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการขอรับเงินการพิจารณาและการขยายระยะเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากการช่วยเหลือราชการปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. ๒๕๔๔^{๕๒}

๑๑. การพัฒนาองค์กรและกิจกรรมอาสาสมัครคุมประพฤติ

๑๑.๑ การจัดทำจุลสาร อ.ส.ค. สัมพันธ์เป็นราย ๔ เดือนมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ การสร้างขวัญกำลังใจ

๑๑.๒ การอบรมพิเศษเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานแก่ อ.ส.ค.

๑๑.๒.๑ หลักสูตร “กลยุทธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้โทษในชุมชน”

๑๑.๒.๒ หลักสูตร “การสังคมสงเคราะห์และการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา

๑๑.๒.๓ หลักสูตร “ศิลปะการเสริมสร้างบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง”

๑๑.๒.๔ หลักสูตร “ผู้นำอาสาสมัครกับการจัดการทรัพยากรชุมชน”

๑๑.๒.๕ หลักสูตร “การปฏิบัติงานคุมประพฤติ สำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ”

๑๑.๓ การจัดประชุมของ อ.ส.ค. สำนักงานคุมประพฤติจะจัดให้มีการประชุม อ.ส.ค. ปีละไม่เกิน ๒ ครั้งเพื่อแจ้งนโยบายกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

^{๕๒} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๕-๑๗.

๑๑.๔ สมาคมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (ส.อสค.ยธ.) เป็นศูนย์รวมการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อ.ส.ค.ของสำนักงานคุมประพฤติ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติ^{๕๓}

๑๒. บทบาทภารกิจในการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๔ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่กำหนดให้กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานคุมประพฤติ ตั้งแต่ชั้นชะลอฟ้องของพนักงานอัยการ การคุมประพฤติเด็กและเยาวชนและผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ในชั้นศาล การคุมประพฤติผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกในชั้นราชทัณฑ์ และการสงเคราะห์ภายหลังพ้นการคุมประพฤติหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ (AFTERCARE) ตลอดจนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงทำให้บทบาทภารกิจในการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมคุมประพฤติด้วย ซึ่งบทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรมได้แก่

๑๒.๑ บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนการชะลอการฟ้องของพนักงานอัยการ เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้ได้แก่

๑๒.๑.๑ สืบเสาะประวัติผู้ต้องหาตามคำสั่งของพนักงานอัยการ โดยออกไปบันทึกสภาพบ้าน สภาพแวดล้อม สอบปากคำคำพยานในชุมชนประกอบการบันทึกสภาพบ้านและสภาพแวดล้อมเป็นพยานสอบถามประชาติจากชุมชนและรวบรวมข้อมูลส่งพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนเพื่อจัดทำรายงานประกอบการพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ

๑๒.๑.๒ สอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ที่พนักงานอัยการมีความเห็นสั่งชะลอการฟ้อง ณ สถานที่อยู่อาศัยสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสมเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอแล้วรายงานผล โดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนและเมื่อสิ้นสุดการคุมความประพฤติในแต่ละคดีให้ประเมินผลการคุมความประพฤติแล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบ ในกรณีที่ผู้ที่พนักงานอัยการมีความเห็นสั่งชะลอการฟ้อง ผิดเงื่อนไขที่พนักงานอัยการกำหนดหรือมีพฤติการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้อาสาสมัครคุมประเวติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

๑๒.๑.๓ สงเคราะห์และประสานความร่วมมือในการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ แก่ผู้ที่พนักงานอัยการ มีความเห็นสั่งชะลอการฟ้อง

๑๒.๒ บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในขั้นตอนการคุมความประพฤติเด็กและเยาวชน และผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ของศาล

^{๕๓} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๗-๑๘.

ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ได้แก่

๑๒.๒.๑ สอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ ณ สถานที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่นที่เหมาะสมเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอ แล้วรายงานผลโดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนและเมื่อสิ้นสุดการคุมความประพฤติในแต่ละคดีให้ประเมินผลการคุมความประพฤติแล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติผิดเงื่อนไขที่ศาลกำหนดหรือมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคมให้อาสาสมัครคุมประพฤติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

๑๒.๒.๒ ช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติตามความเหมาะสมและสมควร ในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์ อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือขอการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติ โดยรายงานผ่านทางสำนักงานคุมประพฤติ

๑๒.๓ บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนการคุมประพฤติ ผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ หรือลดวันต้องโทษจำคุกของกรมราชทัณฑ์

ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสืบเสาะข้อเท็จจริงนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยคุมประพฤติและแก้ไขผู้ถูกคุมประพฤติที่ได้รับการมอบหมายให้ดูแลให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการพักการลงโทษ หรือคณะกรรมการลดวันต้องโทษจำคุกกำหนด ได้แก่

๑๒.๓.๑ สืบเสาะข้อเท็จจริงนักโทษเด็ดขาดที่จะได้รับการพิจารณาให้ปล่อยตัวโดยการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติ โดยการเยี่ยมบ้านและบันทึกถ้อยคำผู้อุปการะผู้ต้องขัง ณ สถานที่อยู่อาศัยว่ามีสภาพแวดล้อมเหมาะสมที่จะออกไปพักอาศัยอยู่หรือไม่หากมีการปล่อยตัวคุมประพฤติ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพักการลงโทษหรือคณะกรรมการลดวันต้องโทษจำคุก

๑๒.๓.๒ ติดตามสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ ณ สถานที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสมเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอ แล้วรายงานผลโดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนและเมื่อสิ้นสุดการคุมความประพฤติในแต่ละคดีให้ประเมินผลการคุมความประพฤติแล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติผิดเงื่อนไขที่ศาลกำหนด หรือมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคมให้อาสาสมัครคุมประพฤติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

๑๒.๓.๓ ช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติ ตามความเหมาะสมและสมควร ในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์ อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนหรือขอการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติ โดยรายงานผ่านทางสำนักงานคุมประพฤติ

นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์โดยเรือนจำหรือทัณฑสถานต่างๆ ได้จัดโครงการเตรียมผู้ต้องขังที่จะกลับออกสู่ชุมชน โดยมีกิจกรรมต่างๆ ที่อาสาสมัครคุมประพฤติเข้าร่วมได้แก่

- ๑) บรรยายพิเศษให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถาน
- ๒) จัดกลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมความประพฤติ
- ๓) เข้าเยี่ยมพิเศษผู้ต้องขังที่จะได้รับการปล่อยตัวคุมประพฤติ
- ๔) ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์กับเรือนจำร่วมกับผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมความประพฤติ

๑๒.๔ บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในขั้นตอนการสงเคราะห์ผู้กระทำผิด ภายหลังการพ้นคุมประพฤติ หรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ (AFTERCARE)

ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสงเคราะห์หรือติดตามผลหรือเยี่ยมเยียนผู้กระทำผิดที่พ้นจากการคุมประพฤติ หรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ ด้วยการให้คำปรึกษาดูแลหรือให้คำแนะนำหรือติดตามผลในการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความเหมาะสมและสมควรได้แก่

๑๒.๔.๑ เยี่ยมเยียนผู้ที่พ้นจากการคุมประพฤติหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ เพื่อหาข้อมูลประกอบการพิจารณาช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ตามความเหมาะสมและสมควร ในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์ อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนหรือขอการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติ โดยรายงานทางสำนักงานคุมประพฤติ

๑๒.๔.๒ เยี่ยมเยียนให้คำแนะนำปรึกษาและติดตามผลการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ผู้ที่พ้นการคุมประพฤติหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์

๑๒.๕. บทบาทภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติในขั้นตอนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕

ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดประจำเขตพื้นที่กำหนด หรือติดตามผลของผู้ที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ผ่านการฟื้นฟูฯ ได้แก่

๑๒.๕.๑ สอดส่องเยี่ยมเยียนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ณ สถานที่อยู่อาศัยสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสมเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอแล้วรายงานผลโดยทำเป็นหนังสือส่งมายังพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนและเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการฟื้นฟูฯ ในแต่ละคดี ให้ประเมินผลการฟื้นฟูฯ แล้วรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบในกรณีที่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ผิดเงื่อนไขการฟื้นฟูฯ ที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดประจำเขตพื้นที่กำหนดหรือมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นภัยต่อสังคมให้อาสาสมัครคุมประพฤติรายงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบโดยด่วน

๑๒.๕.๒ ติดตามผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ผ่านการฟื้นฟูฯ)

๑๒.๕.๓ ช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ผู้ผ่านการฟื้นฟูฯ ตามความเหมาะสมและสมควรในกรณีจำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ในการสงเคราะห์

อาสาสมัครคุมประพฤติอาจขอรับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนหรือขอรับการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติโดยรายงานผ่านทางสำนักงานคุมประพฤติ

๑๒.๖ บทบาทภารกิจของอาสาสมัครکمประพตติในชั้นตอนอื่น ๆ

๑๒.๖.๑ การเข้ามาช่วยเหลืองานคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค เช่น ด้านการสืบเสาะและพินิจ ด้านการควบคุมและสอดส่อง ด้านกิจกรรมชม เป็นต้น

๑๒.๖.๒ การปฏิบัติงานที่ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครكمประพตติ

๑๒.๖.๓ การเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานคุมประพฤติ

๑๒.๖.๔ การจัดกิจกรรมของอาสาสมัครคนประพตติเพื่อการแก้ไขพื้นผ้กระทำผิด

๑๒.๖.๕ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคต่อชุมชน ตลอดจนช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ตามที่ได้รับมอบหมาย^{๕๔}

๒.๔. หลักอิทธิบาท ๔

๒.๔.๑ หลักอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีการอธิบายเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ดังต่อไปนี้
 คำว่า อิทธิ มีอธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่สำเร็จ
 ด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึง
 สภาวะธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท มีอธิบายว่า ความกระตือรือร้น การประกอบ ความไม่พุ้งซ่านของบุคคล
ผู้เป็นอย่างนั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท มีอธิบายว่า ภิกษุเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่งสภาวะธรรมเหล่านั้น เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^๕

อิทธิบาท ๔ คือ

๑. ฉันทิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือฉันทะ)

๒. วิริยทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิริยะ)

๓. จิตตธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือจิตตะ)

๔. วิมังสาธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิมังสา)^{๕๖}

บรรดาอิทธิบาท ๔ นั้น จันทิทธิบาท เป็นไฉน

ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญฉันทาที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวิภวทุกข์ให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฏฐิ เพื่อบรรลุมิเบื่องตัน สัจจจากาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขาปฏิบัติ ทานธาภิญญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ

^{๕๔} กรมคุ้มครองประเพณี กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุ้มครองประเพณี กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๙-๒๒.

^{๕๕} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๕๖/๓๕๒.

^{๕๖} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๕๗/๓๕๒.

ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่าฉันทิทธิบาท สภาวธรรมที่หล่อชื่อว่าสัมปยุตด้วยฉันทิทธิบาท^{๕๗}

วิริยทธิบาท เป็นไฉน

ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญฉันทิทธิบาทที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวัฏฏทุกข์ให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฐิ เพื่อบรรลุมิเบื่องตัน สัตว์จากกาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขาปฏิบัติ ทันทาภิณฺญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ วิริยสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรคนี้เรียกว่า วิริยทธิบาท สภาวธรรมที่หล่อชื่อว่าสัมปยุตด้วยวิริยทธิบาท^{๕๘}

จิตติทธิบาท เป็นไฉน

ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญฉันทิทธิบาทที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวัฏฏทุกข์ให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฐิ เพื่อบรรลุมิเบื่องตัน สัตว์จากกาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขาปฏิบัติ ทันทาภิณฺญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิตติทธิบาท สภาวธรรมที่หล่อชื่อว่าสัมปยุตด้วยจิตติทธิบาท^{๕๙}

วิมงฺสิทธิบาท เป็นไฉน

ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญฉันทิทธิบาทที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวัฏฏทุกข์ให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฐิ เพื่อบรรลุมิเบื่องตัน สัตว์จากกาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขาปฏิบัติ ทันทาภิณฺญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลงมกมาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฐิ ธัมมวิจยสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรค นี้เรียกว่า วิมงฺสิทธิบาท สภาวธรรมที่หล่อชื่อว่าสัมปยุตด้วยวิมงฺสิทธิบาท^{๖๐}

๒.๔.๒ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

ปัญญา ใช้บางยาง ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ มี ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาทมีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี

^{๕๗} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๕๘/๓๕๒.

^{๕๘} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๕๙/๓๕๓.

^{๕๙} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๖๐/๓๕๓.

^{๖๐} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๖๑/๓๕๓.

วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส วิญญานธาตุ นี้เรียกว่าจิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลงความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา^{๖๑}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมโม) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่านำศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหกรรมแปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำเมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๖๒}

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตถาโณ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔^{๖๓}

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรมเข่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวตนที่มึการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกตัว^{๖๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือ แปลงง่ายๆว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ(ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน^{๖๕}

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่างประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในเรื่องที่เราจะทำ วิริยะ ความเพียรไม่ทอดถอย

^{๖๑}ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๖๒}พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๖๓}พระเทพดิลก (ระแบบ จิตถาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๖๔}พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การทำงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๖๕}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

ในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไปจนได้สู่ความสำเร็จ สี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญที่สุด^{๖๖}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการกิจการงานหรือการอาชีพประการแรก อิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๖๗}

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมियो) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์ที่คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขาย แลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๖๘}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลายจิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจและอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรักด้วยความพากเพียรด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาได้ส่วนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๖๙}

อัศรมณี สิริวรานนท์ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้หลักอิทธิบาท ๔ คือ มงคลสูตร ข้อนี้พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงานเมื่อจะทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๗๐}

สรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ มีความหมายว่าหลักธรรมที่เป็นรากฐานสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

^{๖๖} พระพรหมมั่งคณาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ), งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุข, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันสื่อธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

^{๖๗} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๖๘} พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมियो), ประมวลบทพระธรรมเทศนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๖๙} สอนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๗๐} อัศรมณี สิริวรานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

๒.๔.๓ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาเอกสารที่ปรากฏ มีนักวิชาการได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้หลายท่านดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมายง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงานพูดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งใสผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัว ต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากันมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขารคือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วย

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้นขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ทำงานลืมวันลืมคืนลืมกินลืมนอนความมีใจฝักใฝ่ เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้นจิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผลสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไปเช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้นลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไรจะแก้ไขที่จุดไหนเป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงดังไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวกและมีกำลังเรียกว่า วิมังสาสมาธิซึ่งจะมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิอื่นๆ^{๗๑}

^{๗๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

พิทุร มลิวัลย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๗๒}

แสงอรุณ โปรงธุระ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ หมายถึงหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้นในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลองวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๗๓}

สรุป องค์ประกอบของหลักธรรม อิทธิบาท ๔ มีอยู่ ๔ ประการด้วยกัน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างๆ หากเรามีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน งานต่างๆจะสำเร็จได้ดังความประสงค์

^{๗๒}พิทุร มลิวัลย์, *แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี*, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๗๓}แสงอรุณ โปรงธุระ, *พุทธศาสน์*, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่การวิจัย

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๒๙ โดยมีที่ทำการภายในบริเวณอาคารศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครสวรรค์ ต่อมาปี พ.ศ.๒๕๔๕ ถึงปัจจุบันได้เช่าอาคารแสงตะวัน ชั้น ๓ และ ๔ เป็นที่ทำการของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ตามที่อยู่เลขที่ ๑๑๘/๑๘-๒๐ อาคารแสงตะวัน ชั้นที่ ๓-๔ ถนนพหลโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

โดยมีเขตความรับผิดชอบในงานคุมความประพฤติครอบคลุมในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีอัตรากำลังในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑๕ อัตรา แบ่งเป็นสายงานพนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๑ อัตราและสายงานธุรการ ๔ อัตรา, ตำแหน่งลูกจ้างประจำในสายงานธุรการ ๓ อัตรา, ตำแหน่งพนักงานราชการจำนวน ๒๑ อัตรา แบ่งเป็นสายงานพนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๒ อัตรา และสายงานธุรการจำนวน ๙ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างเหมา ๖ อัตรา แบ่งเป็นสายงานธุรการ ๔ อัตราและสายงานพนักงานคุมประพฤติ ๒ อัตรา

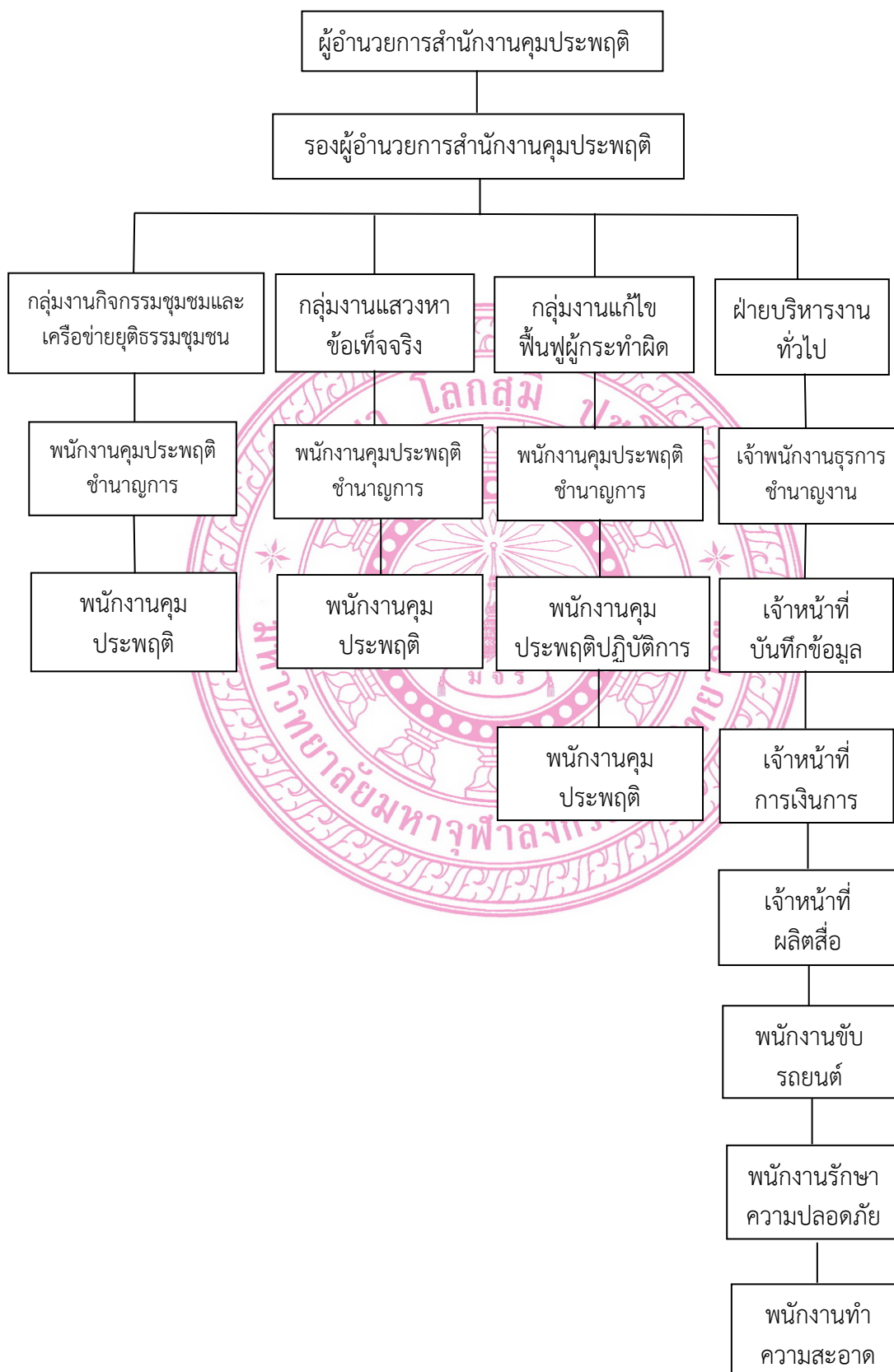
โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ มีผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ๑ ตำแหน่ง นอกจากนี้ได้แบ่งกลุ่มงานออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานกิจกรรมชุมชนและเครือข่ายยุติธรรมชุมชนซึ่งรับผิดชอบในการจัดทำแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด,งานด้านการทำงานบริการสังคม,งานอาสาสมัครคุมประพฤติ,งานเครือข่ายยุติธรรมชุมชน,งานประชาสัมพันธ์และงานสงเคราะห์ผู้กระทำผิด

๒. กลุ่มงานแสวงหาข้อเท็จจริง รับผิดชอบนำเสนอรายงานเกี่ยวกับประวัติภูมิหลังและครอบครัว,ประวัติการกระทำผิดและสภาพความผิดของจำเลยและผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ให้กับศาลหรือคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

๓. กลุ่มงานแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด รับผิดชอบในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

๔. ฝ่ายบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสำนักงาน



แผนภาพที่ ๒.๒ แผนภาพโครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้

กัญญ์ภาภรณ์ กลิ่นนันทนวล ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบกรงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล ตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๗๔}

ขวัญใจ มีทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่^{๗๕}

^{๗๔} กัญญ์ภาภรณ์ กลิ่นนันทนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๗๕} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการดำเนินชีวิต รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ทั้ง ๕ ด้านพบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน เสนอแนะว่าควรใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน เสนอแนะว่าควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เสนอแนะว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย ด้านการดำเนินชีวิตเสนอแนะว่า ควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอแนะว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน^{๗๖}

ประเสริฐ มิ่งเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสะอาด กองอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่” ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ การยอมรับการนับถือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ความเสี่ยงภัยในการทำงาน แต่ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จากราคาจ้าง ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากเทศบาลแต่ด้านเดียว ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งต่อไป ควรสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อจะได้จำนวนประชาชนมากขึ้นและนำข้อมูลที่แตกต่างกันมาหาข้อสรุปในอันที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการมูลฝอยของเทศบาลเมืองแพร่^{๗๗}

ฝนทิพย์ จิตต์จาริก ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานขายรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทและมี

^{๗๖}ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์), ๒๕๕๒.

^{๗๗}ประเสริฐ มิ่งเมือง, “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสะอาด กองอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๐.

ประสบการณ์ในการขาย ๑-๓ ปี ๒) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานอยู่ในระดับต่ำและพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ในระดับกลาง ๓) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง ๔) พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการขายไม่มีความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนเพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๕) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๗๘}

พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านสติปัญญา ทำให้มีสติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุ มีผล รอบคอบมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นต่องานนั้นการพัฒนาด้านอารมณ์ ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้น คลายความเครียด ความกังวล ความคิดฟุ้งซ่าน ความพยายาม คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวง เข้าใจอารมณ์ตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้มีความเมตตา เสียสละ มีน้ำใจ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เกิดความสุขกายสุขใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ก็จะมีจิตใจปลอดโปร่งเป็นยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม ทำให้มีสติระลึกถึงว่าอะไรคือบาป บุญ คุณ โทษ รู้ผิดชอบชั่วดี การยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีงามตามจริยธรรม ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด การประสานงานในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลงดังนั้นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคมก็就会有ความสงบสุข^{๗๙}

ไพบุลย์ ตั้งใจ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

^{๗๘} ฝนทิพย์ จิตต์จารึก, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๕๕.

^{๗๙} พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย”, **ภาคินพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๙.

ของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันจึงไม่ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอดรถ ค่าเช่าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควรและเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น^{๔๐}

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง ๕ ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ ทั้ง ๕ ปัจจัยเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายข้อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๔๑}

สุดารัตน์ กิมศิริ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี ๔ ปัจจัย คือ ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหารและนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้า สวัสดิการและความมั่นคง ปัจจัยที่มี

^{๔๐}ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๔๑}วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์), ๒๕๕๐.

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี ๔ ปัจจัย คือ ความร่วมมือและความสามัคคี การปฏิบัติตน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ โดยปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๘๒}

สรุป จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้ คือ การบริหารงาน,ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน,สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

เกษม คำศรี ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ๙ ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้าส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันแล้วพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ๑๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๘๓}

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ ได้วิจัยเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่า

^{๘๒}สุดารัตน์ กิมศิริ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์), ๒๕๕๑.

^{๘๓}เกษม คำศรี, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), ๒๕๔๗.

มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญาและด้านร่างกายค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อยและมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเน้นให้รักษาความสะอาดสถานที่พักอาศัย และระเบียบวินัยในการแต่งเครื่องแบบและการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์การออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ^{๘๔}

ชนสิทธิ์ พฤติพิทักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลและสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สายงาน และลักษณะงานสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๓๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๘๕}

ข้อพฤกษ์ ผิวกู๋ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามลักษณะทางประชากร พบว่า สถานภาพทางด้านเพศ อายุ ระดับศึกษา และอาชีพ โดยรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบความแตกต่างในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำแนกตามอาชีพ พบความแตกต่างในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ส่วนจำแนกตามอายุนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมส่วนใหญ่ประชาชนต้องการให้บุคลากรมีความสามัคคีกันและมีการพัฒนาปรับปรุงในแต่ละงานของเทศบาล การแก้ปัญหา เรื่องน้ำที่ใช้สำหรับการอุปโภคและบริโภค น้ำประปาให้มีความสะอาดและมี

^{๘๔}เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๗.

^{๘๕}ชนสิทธิ์ พฤติพิทักษ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), ๒๕๔๖.

การไหลอย่างต่อเนื่องรวมถึงการรักษาความสะอาดของชุมชน ความสะอาดบนท้องถนนและจัดเก็บขยะเป็นประจำ^{๘๖}

ชาญณรงค์ ชันประกอบ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ระดับการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคายเรียงตามความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ, ด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตัวแปรอิสระที่นำมาวิจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ระดับของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคายส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ระดับของปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจังหวัดหนองคายโดยการส่งเสริมด้านการศึกษ ส่งเสริมคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง^{๘๗}

ณัฐศักดิ์ แสนสุข ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษารายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้ทัศนะของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนะไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบและขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย

^{๘๖}ช่อพฤกษ์ ผิวภู, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์), ๒๕๕๐.

^{๘๗}ชาญณรงค์ ชันประกอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยการนำหลักธรรมาภิบาล ๔ มาประยุกต์ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีจริยธรรม และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป^{๔๘}

เดชชาติ มั่นคง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ๔ ลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและความรับผิดชอบของงาน ด้านนโยบายการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ส่วนระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ๓ ลำดับคือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน^{๔๙}

นภดล บงกชกาญจน์ ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศสภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สังกัด และรายได้ ที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า มีการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนยังให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือน้อยอยู่ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดมักจะมีการดูว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ ยังมีการหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกันการแบ่งปันสิ่งของบางอย่างยังไม่ทั่วถึงทุกคน ยังมีการประพฤติดูหมิ่น การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สร้าง

^{๔๘} ธีรศักดิ์ แสนสุข, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล ๔ : กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^{๔๙} เดชชาติ มั่นคง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), ๒๕๕๒.

ความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน หากมีข้อผิดพลาดในการทำงานควรแนะนำผู้กระทำผิดให้ปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันที่ถือว่าเป็นผลงานของทุกคน การสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปันและรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น ส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน^{๙๐}

บังอร ประทุมเทหา ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ^{๙๑}

บุญวิทย์ ไชว์พันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน” เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการจัดหางานในส่วนกลางในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อทัศนะในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการและผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๙๒}

ปทุมพร สุขอาษา ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานให้ผู้แทนองค์การชุมชนเครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในระดับต่างๆ และด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์การชุมชน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่าง

^{๙๐} นภดล บงกชกาญจน์, “การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๙๑} บังอร ประทุมเทหา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), ๒๕๔๖.

^{๙๒} บุญวิทย์ ไชว์พันธุ์, “ทัศนะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”, **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๔.

กันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๙๓}

ภุชงค์ บุญอภัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการพัฒนาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน^{๙๔}

รัตนา ศุภผลกุล ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง อยู่ในระดับมากโดยมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง อยู่ในระดับมากโดยมีระดับความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านผลตอบแทนนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปางเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงในทุกปัจจัยและจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีการศึกษาปริญญาตรีทุกปัจจัย ส่วนการจำแนกตามตำแหน่งครู พบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีตำแหน่งอันดับ คศ.๓ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางในตำแหน่งอื่นๆ การจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานครูเทศบาลนคร

^{๙๓} ปุณมพร สุขอาสา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม), ๒๕๔๖.

^{๙๔} ภุชงค์ บุญอภัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๔๙.

ลำปาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๒๐ ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่นและจำแนกตามเงินเดือนพบว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีเงินเดือนระหว่าง ๓๐,๐๐๐-๔๐,๐๐๐ บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางในช่วงเงินเดือนอื่น^{๙๕}

วรจิตร หนองแก ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามชนบทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น” พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ประสบการณ์เดิมด้านสาธารณสุข ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทักษะติดต่ออบต. ความคาดหวังประโยชน์ การได้รับข่าวสารทางด้านสุขภาพ การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ การศึกษา อาชีพ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง จำนวนแรงงานในครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม อสม. และการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในครั้งนี้คือระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทักษะติดต่ออบต.และการได้รับข่าวสารด้านสุขภาพ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๑๗.๐๗ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. พบว่า อสม. ยังมีปัญหาด้านความรู้ที่จะปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ปัญหาไม่มีเวลาพอเพราะมีภารกิจทางครอบครัว และจำเป็นต้องออกไปประกอบอาชีพนอกหมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกก็พบว่า อสม. ยังคงมีปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการทำมาหากิน ทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ทุกครั้ง ปัญหาเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ผู้นำท้องถิ่นบางคนไม่ให้การสนับสนุน ชาวบ้านไม่เข้าใจโครงการทำให้ไม่ร่วมมือ สถานที่ปฏิบัติงานของ อสม. บางแห่งยังไม่มีหรือไม่เป็นเอกเทศ หรือบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลย่านชุมชน ทำให้ชาวบ้านไม่ค่อยมารับบริการ อสม. เองยังขาดความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการ การติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ยังล่าช้า สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลฟรีมีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่สะดวก นอกจากนี้ยังพบว่า อสม. บางส่วนต้องการมีค่าตอบแทนเป็นรายเดือนด้วย^{๙๖}

วัชร วัชรพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านสวัสดิการแต่สิ่งอำนวยความสะดวก มีความพอใจระดับมากในด้านการบริหารงาน ความเป็นประชาธิปไตย การมี

^{๙๕} รัตน์ ศุกลสกุล, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง), ๒๕๕๐.

^{๙๖} วรจิตร หนองแก, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามชนบทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘.

มนุษย์สัมพันธ์ และความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความพอใจระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ๒ แยกตามตัวแปรต่างๆ พบว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนพนักงานการไฟฟ้าที่มีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาและรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพนักงานการไฟฟ้าที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๙๗}

วิจิตรา แสงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยุระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านผู้บริหารสถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม อยู่ในระดับมาก^{๙๘}

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย” เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๙๙}

ศักดิ์สิทธิ์ คาวีวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก” ผลการศึกษาพบว่า ๑. การมีส่วนร่วมพบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒. ความผูกพันต่อองค์การพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๓. การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่

^{๙๗}วัชร วรรณพันธ์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), ๒๕๔๔.

^{๙๘}วิจิตรา แสงชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), ๒๕๔๓.

^{๙๙}วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, **ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนารพการณมนุษย์**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๙.

ใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ๔. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมแตกต่างกัน และส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน ๕. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การแตกต่างกัน ๖. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุและตำแหน่งชั้นยศแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนต่อองค์การแตกต่างกันส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนต่อองค์การด้านความน่าเชื่อถือขององค์การและด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ๗. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ๘. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ^{๑๐๐}

^{๑๐๐} ศักดิ์สิทธิ์ คาวีวงศ์, “การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๔๘.

สมศักดิ์ ปาแดง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยกย่องรับนับถือของนักรการภารโรง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและครู ทำให้ภาคภูมิใจในหน้าที่และทำให้มีความสุข^{๑๐๑}

สุจิตรา อุดมวรายิ่ง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดชัยนาท” โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระ ได้แก่ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยพื้นฐานด้านสาธารณสุขมูลฐาน ปัจจัยด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทในการปฏิบัติงานและปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน ๒๖๐ คน พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขมีความรู้ในการปฏิบัติงานและรับรู้บทบาทเกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขและการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การสนับสนุนการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในภาพรวมรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนและงบประมาณ ด้านความสามารถในการให้บริการและด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลางสำหรับการหาความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$)^{๑๐๒}

สุทธิคำพร บำราญ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี” พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น การรับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ คือความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากร บรรยากาศองค์การ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการมีโอกาสปฏิบัติตามบทบาทของพัฒนากร มีผลกับการปฏิบัติงานตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่าความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาสนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการฟังภาษาท้องถิ่นและความเข้าใจในหลักความเชื่อของศาสนามีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ^{๑๐๓}

^{๑๐๑} สมศักดิ์ ปาแดง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๔๕.

^{๑๐๒} สุจิตรา อุดมวรายิ่ง, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดชัยนาท”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๔.

^{๑๐๓} สุทธิคำพร บำราญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๐.

สุภาณี จินดาหลวง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่และมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๑-๓ ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาารายด้านในปัจจัยจูงใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนรายด้านในปัจจัยเกื้อหนุน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง ๑-๓ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า ๖ ปีขึ้นไป^{๑๐๔}

อรรวณ ละมูลจิตต์ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๐๕}

อรอุมา คมสัน ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน

^{๑๐๔} สุภาณี จินดาหลวง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง), ๒๕๕๐.

^{๑๐๕} อรรวณ ละมูลจิตต์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม), ๒๕๕๖.

ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จะมีการปรับปรุงในปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้นและการปรับเงินเดือนที่มีความยุติธรรมหลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งและการย้ายสังกัดของพนักงานต้องมีความยุติธรรม ส่วนด้านการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานภายในและต่างประเทศมีระดับความพอใจน้อย^{๓๐๖}

สรุป จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษามาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่นั้น มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ การส่งเสริมให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน, ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน, การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารความมีจริยธรรมและคุณธรรม

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับอาสาศัมครคุมประพฤติ

งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับอาสาศัมครคุมประพฤติมีดังต่อไปนี้

จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาศัมครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาศัมครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการแก้ไขฟื้นฟูและการออกสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ รองลงมาคือด้านการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติและการพัฒนาองค์กร ๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน รองลงมา คือแรงจูงใจภายนอก ๓. จิตสำนึกสาธารณะของอาสาศัมครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น ประเด็นที่มากที่สุดคือการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขต้องมีความรัก ความเชื่อใจกัน รองลงมาคือความเจริญด้านวัตถุ ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การติดยาเสพติดมากขึ้นและคนในสังคมควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจและฉันทานใจกัน ประเด็นที่น้อยที่สุดคือ การจัดตั้งกลุ่มชมรมหรือมูลนิธิช่วยเหลือสังคม ๔. สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายใน และจิตสำนึก

^{๓๐๖} อรุณา คมสัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี), ๒๕๕๑.

สาธารณะ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลฎีกาเขียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐๗}

จุฬาลักษณ์ ตูละวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการป้องกันการผิดเงื่อนไขของผู้ถูกคุมความประพฤติโดยอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ๑. อาสาสมัครคุมประพฤติในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานีส่วนใหญ่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดีว่า เป็นการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกไปสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ และต้องทำรายงานแบบบันทึกสอดส่องส่งให้กับพนักงานคุมประพฤติเจ้าของคดีทราบอย่างน้อย ๑ เดือน/ครั้ง อย่างต่ำ ๕ ครั้ง/คดี และจะต้องออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติทุกรายโดยไม่มีการยกเว้น และมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่อง ความประพฤติและให้ความช่วยเหลือในเรื่องการทำงาน และฝึกวิชาชีพที่เป็นการเฉพาะรายได้ อีกทั้งยังต้องคอยดูแลตักเตือนผู้ถูกคุมความประพฤติ ให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ๒. การผิดเงื่อนไขหรือการฝ่าฝืนเงื่อนไขในการคุมความประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี ตั้งแต่เปิดสำนักงานจนถึงปัจจุบัน (๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๓) มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๙๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๔ จากจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติทั้งสิ้น ๒๔,๑๕๘ คน โดยแยกการผิดเงื่อนไขในการคุมความประพฤติดังนี้ การไม่ไปรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติ, ถูกจับกุมคดีใหม่โดยมีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ (ยาบ้า), ถูกจับกุมคดีใหม่โดยมีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ (กัญชา), ถูกจับกุมคดีใหม่โดยมีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลักทรัพย์) ๓. ทัศนคติของอาสาสมัครคุมประพฤติต่อแนวทางในการป้องกันการผิดเงื่อนไขเป็นไปในทางที่เป็นผลดี เพราะอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อผู้ที่ถูกคุมความประพฤติและผู้ที่มีผิดเงื่อนไขการคุมความประพฤติว่าเป็นผู้ที่มีความบกพร่องเพียงเล็กน้อย หากได้รับการปรับปรุงแก้ไขก็จะสามารถกลับตนเป็นพลเมืองดีต่อไปได้ และการที่ผิดเงื่อนไขการคุมความผิดนั้น ก็อาจจะทำไปโดยไม่เจตนา เพราะฉะนั้นทัศนคติของอาสาสมัครคุมประพฤติต่อแนวทางในการป้องกันการผิดเงื่อนไขจึงเป็นไปในทางมุ่งที่จะเป็นการตักเตือนผู้ถูกคุมความประพฤติให้ไปรายงานตัว และทำงานบริการสังคมให้ครบกำหนดและการให้ญาติของผู้ถูกคุมความประพฤติคอยดูแลตักเตือนผู้ถูกคุมความประพฤติในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ในสังคมและการปฏิบัติตามคำสั่งศาล ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา สำนักงานคุมประพฤติควรให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือก สรรหา บุคคล ที่จะเข้ามาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ ซึ่งควรคำนึงถึงความสมัครใจและการมีความพร้อมของบุคคลที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ, กรมคุมประพฤติควรมีนโยบายในการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติให้ครบทุกพื้นที่, ควรมีการขยายงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ไปยังกลุ่มที่ไม่ได้มีการประกอบอาชีพประจำ เพื่อจะได้มีเวลาอุทิศในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ในการควบคุมดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติและการทำรายงานส่งพนักงานคุมประพฤติเจ้าของคดี, ควรมีการมอบหมายคดีสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติให้อาสาสมัครคุมประพฤติรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ, ควรพิจารณามอบหมายคดี

^{๑๐๗} จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

ให้แก่อาสาสมัครคุมประพฤติ โดยการคัดเลือกที่อยู่อาศัยของผู้ถูกคุมความประพฤติให้อยู่ในละแวกเดียวกันกับอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านการเดินทางและการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด, ปลุกฝังทัศนคติที่ต้องต่อการปฏิบัติต่อผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อให้เกิดการยอมรับในตัวผู้ถูกคุมความประพฤติว่าไม่ต่อต้าน ตำหนิ ตีเตียน หรือตีตราว่าเป็นผู้กระทำผิด, ปลุกฝังทัศนคติในกลุ่มอาสาสมัครคุมประพฤติ ให้มีความรู้สึกว่าการคุมความประพฤติเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมที่เพียงแต่พลาดพลั้งกระทำผิดไป, ควรพิจารณาจัดสวัสดิการแก่อาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาสาสมัครเป็นงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำนอกจากค่าพาหนะในการเดินทาง^{๑๐๘}

ชัยวัฒน์ รุ่งเล็ก ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุมประพฤติ ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติ ได้แก่ การอบรม สัมมนา ประชุม การศึกษาดูงาน, การได้รับข่าวสาร การมีสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ การมอบหมายงาน และจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนการได้รับข่าวสารและการมอบหมายงานไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สำหรับด้านข้อจำกัดเรื่องเวลานั้นอาสาสมัครจะต้องทำงานหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวและอาสาสมัครคุมประพฤติบางคนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่ออยากสัมผัสกับกระบวนการยุติธรรมและศาลเท่านั้นเพราะความเชื่อค่านิยมของชาวชนบทยังฝังแน่นด้วยภาพลักษณ์ของกระบวนการยุติธรรมและศาลเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่ ชาวบ้านจะยำเกรงและขอคำแนะนำปรึกษาอยู่ตลอด ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสร้างบารมีในชุมชน อาสาสมัครคุมประพฤติส่วนน้อยที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกสาธารณะ (Public spirit) แท้จริง^{๑๐๙}

ธวัชชัย เจริญชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยภูมิหลัง กลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ๕๖ ปีขึ้นไป การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว มีรายได้ต่อเดือน ๙,๐๐๑ บาทขึ้นไป และสมรสแล้วมากที่สุด ด้านปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่และเพื่อน

^{๑๐๘}จุฬาลักษณ์ ตูละวรรณ, “แนวทางการป้องกันการผิดเงื่อนไขของผู้ถูกคุมความประพฤติโดยอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี”, สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๔.

^{๑๐๙}ชัยวัฒน์ รุ่งเล็ก, “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๓๙”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๙.

ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัคร
 คุมประพุดิ ส่วนใหญ่ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดทุกปัจจัย ข้อคิดเห็น
 และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพุดิ
 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครคุมประพุดิส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่บางคนไม่รู้จัก
 อาสาสมัครคุมประพุดิ ทำให้มีปัญหาด้านการประสานงาน จึงควรมีการพบปะสังสรรค์ระหว่าง
 พนักงานคุมประพุดิ อาสาสมัครคุมประพุดิและเจ้าหน้าที่ในส่วนกรมราชทัณฑ์ที่ต้องทำงาน
 ประสานงานร่วมกันควรมีการประชุมสัมมนาอาสาสมัครคุมประพุดิอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ
 ๑ ครั้ง เพื่อให้อาสาสมัครคุมประพุดิสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านการส่ง
 ประวัติและแผนที่บ้านของนักโทษเด็ดขาดให้แก่อาสาสมัครคุมประพุดิ เพื่อสืบเสาะข้อเท็จจริงและ
 ติดตามสอดส่อง มีข้อมูลไม่ละเอียดย แผนที่บ้านไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบและหารายละเอียด
 ข้อมูลให้ถูกต้องและเขียนแผนที่บ้านให้ชัดเจนก่อนส่งให้อาสาสมัครคุมประพุดิควรมีการเพิ่ม
 อาสาสมัครคุมประพุดิที่มีคุณภาพ มีความตั้งใจทำงานและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
 รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการต่างๆ เช่นการเพิ่มค่าพาหนะจาก ๑๒๐ เป็น ๒๐๐ บาท
 ต่อครั้ง ผลการทดสอบสมมุติฐานจำนวน ๑๒ ข้อ พบว่า ปัจจัยภูมิหลังของอาสาสมัครคุมประพุดิไม่มี
 ความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพุดิ จึงปฏิเสธ
 สมมุติฐานที่ ๑ ถึงที่ ๖ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพุดิมี
 ความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพุดิ จึงยอมรับ
 สมมุติฐานที่ ๗ ถึง ๑๒ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า การจะให้
 อาสาสมัครคุมประพุดิเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นกรมราชทัณฑ์ควรแจ้งและกำชับเรือนจำและทัณฑสถาน และกรม
 ราชทัณฑ์ เพื่อร่วมมือแก้ไขปัญหาคอขวดต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน
 ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัครคุมประพุดิที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ
 มีผลงานดีมาโดยตลอด โดยการมี สวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการรักษาพยาบาลให้และ
 การประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบถึงบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพุดิเพื่อเสริมสร้าง
 ความเข้าใจอันดีและนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขผู้กระทำผิดได้อีกทางหนึ่ง^{๑๐๐}

พรพรรณ จันทรอ้าย ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพุดิในการ
 แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครคุมประพุดิส่วน
 ใหญ่อยู่ในหมู่บ้านซึ่งต้องอาศัยเพศชายเพื่อสะดวกในการปฏิบัติงาน ช่วงอายุ ๕๕-๖๔ ปี อยู่ในช่วงที่มี
 ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการรับผิดชอบสูง มีครอบครัวที่อบอุ่นพร้อมที่จะ
 ให้ความร่วมมือกับทางราชการด้วยความเต็มใจและมีอาชีพค้าขายเป็นส่วนใหญ่ทำให้มีเวลาบำเพ็ญ
 ประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าอาชีพอื่น การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพุดิพบว่ากลุ่มประชากร
 ส่วนใหญ่มีความเข้าใจด้านประชาสังคมและเห็นด้วยกับแนวความคิดที่ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไข

^{๑๐๐} รัชชัย เจริญชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพุดิกรมราชทัณฑ์
 ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพุดิในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 (การบริหารงานยุติธรรม)**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

ปัญหาสังคม เห็นด้วยกับการเรียกร้องสิทธิที่พึงมีเพื่อให้สังคมส่วนรวมดีขึ้นโดยการปฏิบัติงาน อาสาสมัครประพตติต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสถาบันและกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยสรุป อาสาสมัครคุมประพตติเล็งเห็นถึงความสำคัญของประชาสังคมโดยอาศัยการ แก้ไขปัญหาแบบองค์รวมกล่าวคือ ไม่สามารถแก้ไขปัญหานึงได้เพียงคนเดียวได้จำเป็นต้องอาศัย สถาบันหรือองค์กรต่างๆ ให้เข้ามาช่วยกันจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งระบบ^{๑๑๑}

รพีพร ธงทอง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขผู้กระทำความผิด กรณีศึกษา การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพตติจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครคุมประพตติ มีความคิดเห็นในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ว่ามีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้าน การคัดเลือกสรรในประเด็นหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพตติในปัจจุบันมีความ เหมาะสมดี ด้านการอบรมและสัมมนาประเด็นการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นการเพิ่มเติม ความรู้ และประสบการณ์ด้านการประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพตติและอาสาสมัครคุม ประพตติ เมื่อไปติดต่อกับพนักงานคุมประพตติและอาสาสมัครคุมประพตติ เมื่อไปติดต่อกับ พนักงานคุมประพตติได้รับความรวดเร็วและเป็นกันเอง และด้านสิ่งตอบแทน คืออาสาสมัครคุม ประพตติควรมีสวัสดิการ เช่น ด้านสุขอนามัยและด้านประกันสังคม และผู้ปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัคร คุมประพตติควรได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ นอกจากนี้พบว่า อาสาสมัครคุมประพตติมีปัญหาอุปสรรคในระดับน้อย ด้านการมอบหมายงานคือ จำนวนคดีที่ได้รับมี ความเหมาะสมแล้ว และด้านการประชาสัมพันธ์คือ การประชาสัมพันธ์หน่วยงานคุมประพตติมีผลต่อ การปฏิบัติของอาสาสมัครคุมประพตติ มีปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ในการอบรมสัมมนาในระดับ ปานกลาง ประเด็นจำนวนครั้งในการอบรมและสัมมนาที่ผ่านมาเพียงพอและเหมาะสม ด้านการ มอบหมายงานในประเด็นอาสาสมัครคุมประพตติคิดว่าผู้ถูกคุมความประพตติที่สำนักงานคุมประพตติ มอบหมายให้ท่านไปดำเนินการสอดส่อง ควรเป็นเพศเดียวกันกับอาสาสมัครคุมประพตติ ส่วนปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด กรณีการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพตติ มีปัญหาอุปสรรคมาก ด้านการบริหารงานและการวางแผนในประเด็นอัตรากำลังมีน้อย งบประมาณ น้อยทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการประสานความร่วมมือจากองค์กรภายในและ ภายนอก รวมทั้งขาดการประชาสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในส่วนพนักงานคุมประพตติ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ในประเด็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานใน ระดับปานกลาง และมีปัญหาอุปสรรคมากในการดำเนินงานกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด เรื่อง ยานพาหนะ ค่าใช้จ่าย และปัญหาส่วนตัวของอาสาสมัครคุมประพตติทำให้ไม่สามารถออกไป ปฏิบัติงานได้ และปัญหาเช่นเดียวกับอาสาสมัครคุมประพตติในประเด็น อัตรากำลังและงบประมาณ และพบว่าผู้ถูกคุมความประพตติมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานและกระบวนการ แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในระดับน้อย ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครคุมประพตติให้ มีประสิทธิภาพหน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทั้งด้านคน งบประมาณ

^{๑๑๑}พรพรรณ จันทร์อ้าย, “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพตติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ในชุมชน จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

วัสดุอุปกรณ์ และการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการในลักษณะบูรณาการแผนงานโครงการ ทรัพยากรต่าง ๆ มีการดำเนินการแบบองค์รวมเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง^{๑๑๒}

อภิรักษ์ ลอยฟ้า ได้วิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุดในภารกิจการคุมประพฤติเด็กและเยาวชนของศาล ซึ่งมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจการคุมประพฤติผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกของกรมราชทัณฑ์ ภารกิจการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.๒๕๕๕ ภารกิจการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังการพ้นคุมประพฤติหรือภายหลังปล่อยจากกรมราชทัณฑ์ ภารกิจอื่นๆ ภารกิจการคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ของศาล และภารกิจการเตรียมผู้ต้องขังที่จะกลับออกสู่ชุมชน ซึ่งทั้งหมดมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ๒. เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าอาสาสมัครคุมประพฤติที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนด้านเพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว ประสบการณ์การเป็นผู้นำชุมชน ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ การมีเวลาเพียงพอในการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ ความคิดลาออกจากการเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ และการสนับสนุนของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน^{๑๑๓}

สรุป จากงานวิจัยต่างๆ นั้นปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ อายุ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงานสงเคราะห์,ทัศนคติของผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ การมีส่วนร่วมในการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ,การประสานงานกับพนักงานคุมประพฤติ โดยมีการประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครคุมประพฤติให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่เพื่อสร้างความยอมรับจากสังคมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเรื่องสวัสดิการควรเพิ่มค่าพาหนะในการเดินทางไปสวดส่องดูแล

^{๑๑๒}รพีพร ธงทอง, “ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๖.

^{๑๑๓}อภิรักษ์ ลอยฟ้า, “ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์”, ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์), ๒๕๕๒.

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาและค้นคว้าได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

ชาตรี แนวจำปา ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากสำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกันสรุปได้ว่าทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงานและมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๑๑๔}

ณัฐนิ เลิศเรืองเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุแตกต่างกัน แต่มีการใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๑๕}

ดารานี สิทธิพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้ฉันทะอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ ด้านการใช้จิตตะ ด้านการใช้วิริยะ ด้านการใช้วิมังสา ตามลำดับ ส่วนประชากรที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน^{๑๑๖}

^{๑๑๔}ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๑๑๕}ณัฐนิ เลิศเรืองเจริญ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

^{๑๑๖}ดารานี สิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘.

บุญมี บุญเยี่ยม ได้วิจัยเรื่อง “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นแรกก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพและสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือ พิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๑๗}

พระมหาสมคิด โครธา ได้วิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่าพระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้าน ฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะกับด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกันและพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ , ๒ และ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๑๘}

พระมหาสุรินทร์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกวียนจังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่าธรรมะที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุกประเภทส่วนผลการศึกษาในพื้นที่ตำบลเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างชาวตำบลเกวียนได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปรับงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวตำบลเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เลิกหรือหยุดกิจการนั้นมักบ่นพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้

^{๑๑๗}บุญมี บุญเยี่ยม, “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๕๔.

^{๑๑๘}พระมหาสมคิด โครธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๗.

ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้ง โดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๑๑๙}

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่าการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก^{๑๒๐}

สถิต รัชปต์ย ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณุศลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด” พบว่า นักศึกษาคณุศลส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่า ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นแล้ว เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำ ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจตนเองก่อน คือ รักชอบอยากที่จะทำในสิ่งนั้น จากนั้นจะต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายาม มีความอดทน ไม่ท้อถอย พยายามทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำประสบผลสำเร็จ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็ควรจะใช้วิมังสา คือการไตร่ตรองหาเหตุผล วิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พยายามแก้ปัญหาเพื่อให้ปัญหานั้นผ่อนคลายหรือสลายไป การงานหรือสิ่งที่ทำนั้นก็จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพและยังพบว่า ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วย ฉันทะ คือความพึงพอใจ วิริยะ คือความเพียร จิตตะ คือเอาใจใส่ฝึกฝน วิมังสา คือความไตร่ตรอง โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๘.๓๕) มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัติ พบว่า นักศึกษาคณุศลส่วนใหญ่ให้ทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้คือการประสบผลสำเร็จในสิ่งนั้นต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเองก่อน คือรักชอบอยากที่จะทำในสิ่งนั้น จากนั้นจะต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามมีความอดทน ไม่ท้อถอย พยายามทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานหรือสิ่งที่จะทำให้สำเร็จหากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็ควรจะใช้วิมังสา คือการไตร่ตรอง หาเหตุผลวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพยายามแก้ไขปัญหาก็ให้ปัญหานั้นผ่อนคลายหรือสลายที่สุดลง การงานหรือสิ่งที่ทำนั้นก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๒๑}

^{๑๑๙} พระมหาสุภันท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์), “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตามเขตรอบจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๒๐} พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๒๑} สถิต รัชปต์ย, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณุศลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๘.

สภาวดี บริกุล ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ ของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวินัย ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง^{๑๒๒}

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๒๓}

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอริยาบท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ ทุกครั้งที่ทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรมีการตระหนักว่าการทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอและเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข ควรทำงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๒๔}

สรุปจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น หลักธรรมอริยาบท ๔ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ศึกษาทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี เนื่องจากหลักอริยาบท ๔ นั้นเป็นหลักที่ทำให้ผู้ทำงานมีความสุข เอาใจใส่และพัฒนางานงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้นไป

^{๑๒๒} สภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”, **พุทธศาสนคณาภิธานิต** สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๒๓} สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อริยาบท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๒๔} อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์, “สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอริยาบท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

๒.๗. กรอบแนวคิดการวิจัย

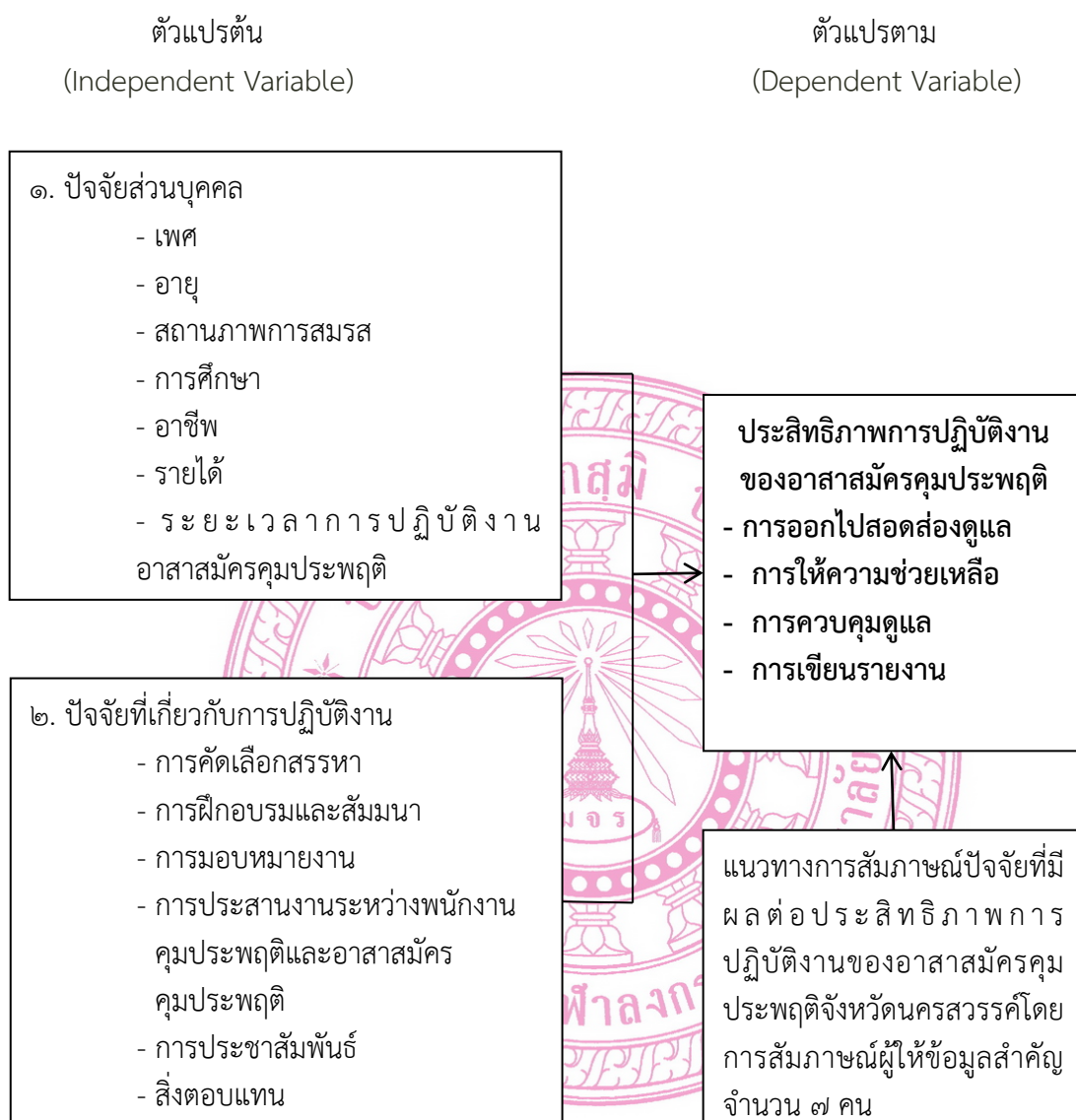
งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การคัดเลือกสรรหา, การฝึกอบรมและการสัมมนา, การมอบหมายงาน, การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ, การประชาสัมพันธ์และสิ่งตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากกรมคุมประพฤติ^{๑๒๕} แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ๒.ด้านการให้ความช่วยเหลือ ๓.ด้านการควบคุมดูแล ๔.ด้านการเขียนรายงาน ดังแผนภาพที่ ๒.๓



^{๑๒๕} กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๑๙-๒๒.



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population)

ประชากร (Population) ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน ๑๒๒ คน^๑ โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยการศึกษา

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

๑. นายเสรี	หาแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
๒. นายวิรัช	จุพัฒน์กุล	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
๓. นายจุ	หงษ์ไกร	ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว
๔. นายไชรัช	ไยเทศ	ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอตาคลี

^๑จากฐานข้อมูลทำเนียบอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ประจำปีพ.ศ. ๒๕๕๖.

๕. นายฉลอง แก้วกุ่มโท ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอบรรพตพิสัย
 ๖. นายวิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์ ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี
 ๗. นายมี ชาญเชิงคำ ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอลาดยาว

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- ๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอาสาศัมครคมประพตติ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ

- (๑) การคัดเลือกสรรหา
- (๒) การการอบรมและสัมมนา
- (๓) การมอบหมายงาน
- (๔) การการประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพตติและอาสาศัมครคมประพตติ
- (๕) การประชาสัมพันธ์
- (๖) สิ่งตอบแทน

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาศัมครคมประพตติ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

- (๑) การออกไปสอดส่อง
- (๒) การให้ความช่วยเหลือ
- (๓) การควบคุมดูแล
- (๔) การเขียนรายงาน

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครคมประพตติจังหวัดนครสวรรค์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครคมประพตติจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๒

- ๕ หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก
- ๓ หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย
- ๑ หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่อาสาศัมครคมประพตติในเขตจังหวัดพิจิตร ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษารายงาน ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะทำการแก้ไขให้ถูกต้อง แล้วจึงนำแบบสอบถามแจกกับประชากรทั้งหมดที่เป็นหน่วยการศึกษา

^๒ชุดิ ระบอบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๓.๔ การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๑.๒ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|--|
| ๑) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๒) อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูริย์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๓) อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๔) นายเสรี หาแก้ว | ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์ |
| ๕) นายวิรัช จูพัฒน์กุล | รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์ |

พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๑.๓ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๐๘

๑.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๒.๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒.๒. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๒.๓. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๒. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับอาสาสมัครคุมประพฤติที่เป็นหน่วยศึกษาจำนวน ๑๒๒ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๒๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

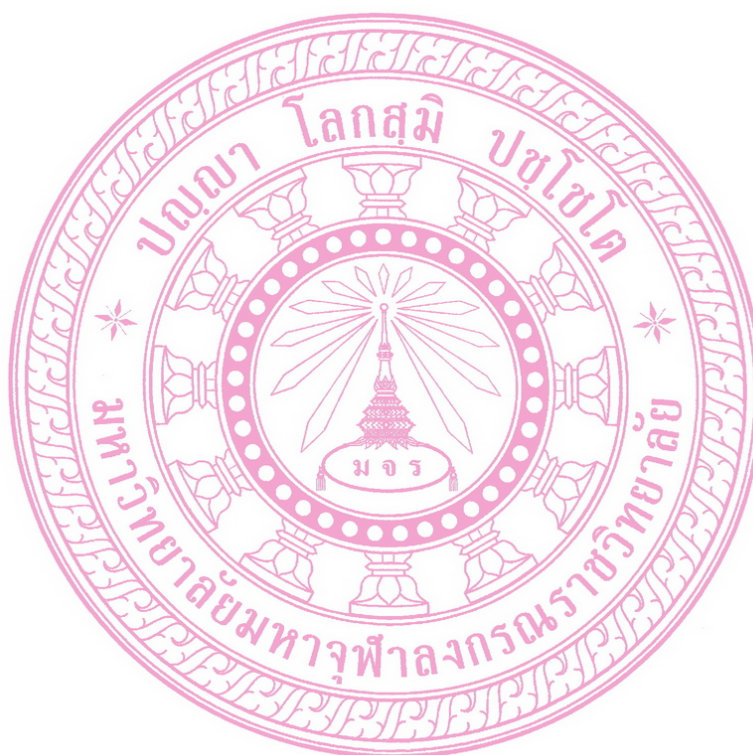
เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้

-๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
-.๗๖ ถึง -.๙๙	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-.๕๖ ถึง -.๗๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-.๒๖ ถึง -.๕๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-.๐๑ ถึง -.๒๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
๐	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
.๐๑ ถึง .๒๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
.๒๖ ถึง .๕๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

.๕๖ ถึง .๗๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
.๗๖ ถึง .๙๙	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่ ^๕

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)



^๕พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม), ๒๕๔๘, หน้า ๑๒๐.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๒ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของหน่วยการศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพและระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของอาสาสมัครคุมประพฤติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(N = ๑๒๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๐๓	๘๔.๔
หญิง	๑๙	๑๕.๖
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐
อายุ		
๓๖ - ๔๕ ปี	๖	๔.๙
๔๖ - ๕๕ ปี	๒๒	๑๘.๐
๕๖ ปีขึ้นไป	๙๔	๗๗.๐
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐
สถานภาพ		
โสด	๕	๔.๑
สมรส	๑๑๓	๙๒.๖
หย่าร้าง,ม่าย	๔	๓.๓
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ป.๔	๓๓	๒๗.๐
ป.๗, ป.๖	๑๔	๑๑.๕
มศ.๓, ม.๓	๒๑	๑๗.๒
มศ.๕, ปวช. ม.๖	๓๘	๓๑.๑
อนุปริญญาตรี, ปวส., ปวท	๒	๑.๖
ปริญญาตรี	๑๑	๙.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๒.๕
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(N = ๑๒๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
รับราชการ	๒๐	๑๖.๔
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๒	๑.๖
รับจ้างทั่วไป	๔	๓.๓
ค้าขาย	๓๓	๒๗.๐
แม่บ้าน, ทำงานบ้าน	๒	๑.๖
ทำไร่, ทำนา, ทำสวน	๔๔	๓๖.๑
ไม่ได้ทำงาน	๕	๓.๓
อื่นๆ	๑๓	๑๐.๗
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐
รายได้		
ต่ำกว่า ๔,๐๐๐	๑๓	๑๐.๗
๔,๐๐๐-๕,๐๐๐	๘	๖.๖
๕,๐๐๑-๖,๐๐๐	๓	๒.๕
๖,๐๐๑-๗,๐๐๐	๗	๕.๗
๗,๐๐๑-๘,๐๐๐	๑๖	๑๓.๑
๘,๐๐๑-๙,๐๐๐	๑๔	๑๑.๕
๙,๐๐๑-๑๐,๐๐๐	๑๔	๑๑.๕
๑๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔๗	๓๘.๕
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำ ๕ ปี	๕๘	๔๗.๕
๕-๑๐ ปี	๑๙	๑๕.๖
๑๑-๑๕ ปี	๓๘	๓๑.๑
๑๖-๒๐ ปี	๓	๒.๕
๒๑-๒๕ ปี	๓	๒.๕
๒๖ ปีขึ้นไป	๑	๐.๘
รวม	๑๒๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ เป็นชายจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ และเป็นหญิงจำนวน ๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๐

อายุ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๕๖ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๐ รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี มีจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ และน้อยที่สุด คือ ผู้มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี มีเพียงจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐

สถานภาพ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖ รองลงมาคือ โสด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง,ม่าย จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ปี ๕,ประกาศนียบัตรวิชาชีพ,มัธยมปีที่ ๖ มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๐ รองลงมาคือมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ ๔ มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับอนุปริญา, ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นโท มีเพียงจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐

อาชีพ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่,ทำนา,ทำสวน มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๐ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพค้าขาย มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และน้อยที่สุดคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐

รายได้ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไปต่อเดือน มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ รองลงมาคือ มีรายได้ ๗,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาทต่อเดือนมีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๐ และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๖,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๕ ปีมีจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๐ และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ด้านการการให้ความช่วยเหลือ ด้านการควบคุมดูแล และด้านการเขียนรายงาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม

(N = ๑๒๒)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านการออกไปสอดส่องดูแล	๓.๕๒	๐.๕๙๗	มาก
๒. ด้านการการให้ความช่วยเหลือ	๓.๘๖	๐.๓๘๗	มาก
๓. ด้านการควบคุมดูแล	๔.๐๒	๐.๕๕๙	มาก
๔. ด้านการเขียนรายงาน	๓.๗๕	๐.๓๐๔	มาก
รวม	๓.๗๙	๐.๓๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ($\mu = ๓.๗๙$, $\sigma = ๐.๓๘๒$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการออกไปสอดส่องดูแล

(N = ๑๒๒)

ด้านการออกไปสอดส่องดูแล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ท่านมีหน้าที่ออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติตามที่ได้รับมอบหมายได้ทุกราย	๔.๓๔	๐.๘๐๑	มากที่สุด
๒. ท่านเห็นว่าแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติที่พนักงานคุมประพฤติดำเนินไปส่วนใหญ่มีความถูกต้องและชัดเจน	๒.๕๑	๐.๗๙๕	น้อย
๓. ท่านคิดว่าเส้นทางไปและสภาพแวดล้อมของบ้านผู้ถูกคุมความประพฤติมีความปลอดภัยพอสมควร	๓.๖๐	๐.๖๓๘	มาก
๔. ท่านคิดว่าผู้กระทำผิด ครอบครัว เพื่อนบ้าน ญาติของผู้กระทำผิดให้ความร่วมมือในการออกไปสอดส่องติดตามและให้ข้อมูลแก่ท่าน	๓.๖๔	๐.๘๘๐	มาก
รวม	๓.๕๒	๐.๕๙๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.597$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีหน้าที่ออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติตามที่ได้รับมอบหมายได้ทุกรายอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านเห็นว่าแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติที่พนักงานคุมประพฤติดำเนินไปส่วนใหญ่มีความถูกต้องและชัดเจนอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการให้ความช่วยเหลือ

(N = ๑๒๒)

ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ในการออกไปสอดส่องท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติและครอบครัวผู้ถูกคุมความประพฤติ ในเรื่องปัญหาของครอบครัว การประกอบอาชีพและปัญหาทั่วไป	๓.๗๐	๐.๖๔๑	มาก
๒. ในกรณีที่ท่านไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติท่านมักจะขอความช่วยเหลือจากพนักงานคุมประพฤติทุกครั้ง	๓.๙๘	๐.๕๙๖	มาก
๓. หลังจากที่ท่านได้ให้คำปรึกษาแนะแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติแล้ว ผู้ถูกคุมความประพฤติให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี	๓.๘๔	๐.๘๐๗	มาก
๔. ผู้ถูกคุมความประพฤติมีความไว้วางใจและกล้าพูดคุยปัญหาข้อข้องใจต่างๆ กับท่านอย่างเต็มที่	๓.๙๒	๐.๕๘๓	มาก
รวม	๓.๘๖	๐.๓๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.387$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการควบคุมดูแล

(N = ๑๒๒)

ด้านการควบคุมดูแล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ท่านสามารถสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลหรือคณะอนุกรรมการกำหนด	๔.๐๙	๐.๙๐๐	มาก
๒. ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดท่านจะต้องรายงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบทุกครั้ง	๓.๘๔	๐.๘๑๓	มาก
๓. ท่านสามารถดึงชุมชนหรือครอบครัวของผู้กระทำผิดมาช่วยกันดูแลผู้กระทำผิดได้	๓.๖๙	๐.๖๙๓	มาก
๔. ท่านสามารถออกสอดส่องติดตามให้ผู้กระทำผิดที่ขาดนัดรายงานตัวมารายงานตัวตามกำหนดได้	๔.๔๕	๐.๓๐๕	มากที่สุด
รวม	๔.๐๒	๐.๕๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการควบคุมดูแล ($\mu = ๔.๐๒$, $\sigma = ๐.๕๔๙$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถออกสอดส่องติดตามให้ผู้กระทำผิดที่ขาดนัดรายงานตัวมารายงานตัวตามกำหนดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการเขียนรายงาน

(N = ๑๒๒)

ด้านการเขียนรายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. การที่ท่านออกไปสอดส่องทำให้ท่านได้ข้อมูลในการเขียนรายงานมากขึ้น	๓.๘๔	๐.๕๘๙	มาก
๒. แบบฟอร์มในการเขียนรายงานยุ่งยากและยาวเกินไปไม่สามารถเขียนได้ครบถ้วน	๒.๙๔	๐.๘๖๕	ปานกลาง
๓. ท่านได้รายงานผลการสอดส่องภายในระยะเวลาที่กำหนด	๔.๒๒	๐.๕๐๖	มากที่สุด
๔. ท่านได้นำความรู้ในคู่มืออาสาสมัครคุมประพฤติและคำแนะนำของพนักงานคุมประพฤติไปปรับปรุงการเขียนรายงาน	๓.๙๘	๐.๕๗๕	มาก
รวม	๓.๗๕	๐.๓๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการเขียนรายงาน ($\mu = ๓.๗๕$, $\sigma = ๐.๓๐๔$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รายงานผลการสอดส่องภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฟอร์มในการเขียนรายงานยุ่งยากและยาวเกินไปไม่สามารถเขียนได้ครบถ้วนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๗ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

เพศ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ชาย	๐	๒๓	๘๐	๑๐๓	๐.๐๑๕	๐.๙๐๒
หญิง	๐	๔	๑๕	๑๙		
รวม	๐	๒๗	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๐.๐๑๕ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๙๐๒ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๘ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

อายุ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๓๖-๔๕ ปี	๐	๑	๕	๖	๑.๓๒๓	๐.๕๑๖
๔๖-๕๕ ปี	๐	๓	๑๙	๒๒		
๕๖ ปีขึ้นไป	๐	๒๓	๗๑	๙๔		
รวม		๒๗	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๑.๓๒๓ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๕๑๖ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๙ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

สถานภาพ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
โสด	๐	๐	๕	๕	๓.๒๒๔	๐.๒๐๐
สมรส	๐	๒๔	๘๘	๑๑๒		
หย่าร้าง,หม้าย	๐	๒	๒	๔		
รวม		๒๖	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๓.๒๒๔ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๒๐๐ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

การศึกษา	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ป.๔	๐	๙	๒๔	๓๓	๑๒.๒๕๒	๐.๐๕๗
ป.๗,ป.๖	๐	๐	๑๔	๑๔		
ม.ศ.๓,ม.๓	๐	๙	๑๒	๒๑		
ม.ศ.๕,ม.๖	๐	๘	๓๐	๓๘		
อนุปริญญาปวส.ปวท.	๐	๐	๒	๒		
ป.ตรี	๐	๑	๑๐	๑๑		
สูงกว่าป.ตรี	๐	๐	๓	๓		
รวม	๐	๒๖	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๑๒.๒๕๒ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๐๕๗ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

อาชีพ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
รับราชการ	๐	๓	๑๗	๒๐	๔.๕๓๓	๐.๗๑๗
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๐	๐	๒	๒		
รับจ้างทั่วไป	๐	๑	๓	๔		
ค้าขาย	๐	๗	๒๖	๓๓		
แม่บ้าน, ทำงานบ้าน	๐	๑	๑	๒		
ทำไร่, ทำนา, ทำสวน	๐	๕	๓๕	๔๐		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	๐	๒	๒	๔		
อื่น	๐	๔	๙	๑๓		
รวม		๒๗	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๔.๕๓๓ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๗๑๗ ซึ่งมีความมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าอาชีพไม่มี
ความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

รายได้	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า ๔,๐๐๐	๐	๔	๙	๑๓	๗.๐๘๒	๐.๔๒๐
๔,๐๐๐ - ๕,๐๐๐	๐	๑	๗	๘		
๕,๐๐๑ - ๖,๐๐๐	๐	๑	๒	๓		
๖,๐๐๑ - ๗,๐๐๐	๐	๑	๖	๗		
๗,๐๐๑ - ๘,๐๐๐	๐	๖	๑๐	๑๖		
๘,๐๐๑ - ๙,๐๐๐	๐	๒	๑๒	๑๔		
๙,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐	๐	๕	๙	๑๔		
๑๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๐	๗	๔๐	๔๗		
รวม		๒๗	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๗.๐๘๒ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๔๒๐ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

เวลาการปฏิบัติงาน อ.ส.ค.	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า ๕ ปี	๐	๑๕	๔๓	๕๘	๒.๑๔๐	๐.๘๒๙
๕ - ๑๐ ปี	๐	๔	๑๕	๑๙		
๑๑ - ๑๕ ปี	๐	๗	๓๑	๓๘		
๑๖ - ๒๐ ปี	๐	๑	๒	๓		
๒๑ - ๒๕ ปี	๐	๐	๓	๓		
๒๖ ปีขึ้นไป	๐	๐	๑	๑		
รวม	๐	๒๗	๙๕	๑๒๒		

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๒.๑๔๐ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๘๒๙ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ในการศึกษาครั้งนี้จะหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการคัดเลือกสรรหา, การฝึกอบรมและสัมมนา, การมอบหมายงาน,
การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ, การประชาสัมพันธ์,
สิ่งตอบแทนกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ประกอบด้วย ด้านการออกไปสอดส่อง
ดูแล, ด้านการให้ความช่วยเหลือ, ด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงาน

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

(N = ๑๒๒)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ Person correlation. (r)			
	การออกไป สอดส่องดูแล	การให้ความ ช่วยเหลือ	การ ควบคุมดูแล	การเขียน รายงาน
การคัดเลือกสรรหา	๐.๖๐๒**	๐.๗๕๕**	๐.๗๙๒**	๐.๓๗๖**
การฝึกอบรมและสัมมนา	๐.๒๕๖**	๐.๕๔๖**	๐.๖๑๒**	๐.๒๑๔*
การมอบหมายงาน	๐.๕๘๕**	๐.๗๒๗**	๐.๗๔๙**	๐.๒๐๒*
การประสานงานระหว่าง พคป.และอสค.	๐.๕๗๐**	๐.๕๙๐**	๐.๖๖๘**	๐.๓๕๑**
การประชาสัมพันธ์	๐.๕๑๒**	๐.๕๘๔**	๐.๖๔๘**	๐.๔๑๖**
สิ่งตอบแทน	๐.๘๐๕**	๐.๕๘๓**	๐.๕๘๒**	๐.๔๓๗**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตาราง ๔.๑๔ ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยสถิติ
Person correlation แสดงว่าการคัดเลือกสรรหามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการ
ควบคุมดูแลอยู่ในระดับสูงมาก ($r = ๐.๗๙๒$), การคัดเลือกสรรหาที่มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน
กับการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูงมาก ($r = ๐.๗๕๕$), การคัดเลือกสรรหาที่มีความสัมพันธ์ไปใน
ทิศทางเดียวกันกับการออกไปสอดส่องดูแลอยู่ในระดับสูง ($r = ๐.๖๐๒$) และการคัดเลือกสรรหา
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการเขียนรายงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๓๗๖$)

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลสรุปโดยรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า χ^2	ค่า Sig	ผลการศึกษา	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๐.๐๑๕	๐.๙๐๒	-	✓
อายุ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๑.๓๒๓	๐.๕๑๖	-	✓
สถานภาพ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๓.๒๒๔	๐.๒๐๐	-	✓
การศึกษา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๑๒.๒๕๒	๐.๐๕๗	-	✓
อาชีพ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๔.๕๓๓	๐.๗๑๗	-	✓
รายได้	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๗.๐๘๒	๐.๔๒๐	-	✓
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อ.ส.ค.	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๒.๑๔๐	๐.๘๒๙	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๕ สรุปว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้านรายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๑๖ - ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่อง

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	แผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ชัดเจน	๕๙	๗๑.๙๘
๒.	จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่	๒๗	๓๒.๙๔
๓.	ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกคุมความประพฤติและญาติ	๗	๘.๕๔

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ อุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่อง มากที่สุดคือ แผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ชัดเจน จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙๘ รองลงมาคือจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติไม่ครอบคลุมทุก พื้นที่ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๔ และน้อยที่สุดคือ ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกคุม ความประพฤติและญาติ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๔

ตารางที่ ๔.๑๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่อง

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ส่งคดีให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติให้จำนวนมากขึ้นกว่าเดิม	๔๑	๕๐.๐๒
๒.	วาดแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติให้ชัดเจน	๒๗	๓๒.๙๔
๓.	เพิ่มค่าตอบแทนพาหนะจาก ครั้งละ ๑๒๐ บาทเป็น ๒๔๐ บาท	๒๑	๒๕.๖๒
๔.	มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน	๑๕	๑๘.๓
๕.	นำเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาเป็น อาสาสมัครคุมประพฤติ	๑๑	๑๓.๕๒

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการออกไปสอดส่อง มากที่สุดคือ ส่งคดีให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติให้จำนวนมากขึ้นกว่าเดิม จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๒ รองลงมา วาดแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติให้ชัดเจน จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๔ น้อยที่สุดคือ นำเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมาเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๒

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	อาสาสมัครคุมประพฤติขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสงเคราะห์	๑๗	๒๐.๗๔
๒.	อาสาสมัครคุมประพฤติขาดข้อมูลของผู้ถูกคุมความประพฤติจึงไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ	๑๐	๑๒.๒

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ อาสาสมัครขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสงเคราะห์ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๔ และอาสาสมัครคุมประพฤติขาดข้อมูลของผู้ถูกคุมความประพฤติจึงไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒

ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๒๒	๒๖.๘๔
๒.	อาสาสมัครคุมประพฤติต้องเป็นคนที่มิจิตอาสา	๑๔	๑๗.๐๘
๓.	ให้คำแนะนำกับผู้ถูกคุมความประพฤติในกรณีที่มีปัญหา	๙	๑๐.๙๘

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มากที่สุดคือ ควรจัดสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๔ รองลงมาคือ อาสาสมัครคุมประพฤติต้องเป็นคนที่มิจิตอาสา จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๘ น้อยที่สุดคือ ให้คำแนะนำกับผู้ถูกคุมความประพฤติในกรณีที่มีปัญหา จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๘

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ใส่ใจคำตักเตือนของอาสาสมัครคุมประพฤติ	๑๗	๒๐.๗๔
๒.	ผู้ถูกคุมความประพฤติดำเนินไปพักอาศัยที่อื่นไม่สามารถสอดส่องติดตามได้	๖	๗.๓๒

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ใส่ใจคำตักเตือนของอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๔ และผู้ถูกคุมความประพฤติดำเนินไปพักอาศัยที่อื่นไม่สามารถสอดส่องติดตามได้ จำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๗.๓๒

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	กำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขของการคุมความประพฤติอย่างเคร่งครัด	๓๕	๔๒.๗
๒.	รายงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบหากผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ	๒๖	๓๑.๗๒
๓.	ต้องเข้าไปติดตามดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างใกล้ชิด	๑๗	๒๐.๗๔

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการควบคุมดูแล มากที่สุดคือ กำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขของการคุมความประพฤติอย่างเคร่งครัด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ รองลงมา คือ รายงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบหากผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๒ น้อยที่สุดคือ ต้องเข้าไปติดตามดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างใกล้ชิด จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ข้อมูลที่ส่งให้อาสาสมัครประพฤติไม่ค่อยละเอียด	๑๓	๑๕.๘๖
๒	คำถามในแบบรายงานเข้าใจยากจึงกรอกข้อมูลได้ไม่ครบ	๖	๗.๓๒

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน คือ ข้อมูลที่ส่งให้อาสาสมัครประพฤติไม่ค่อยละเอียด จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๖ และคำถามในแบบรายงานเข้าใจยากจึงกรอกข้อมูลได้ไม่ครบจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๒

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	พนักงานคุมประพฤติควรประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติหลังจากที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้ส่งรายงานแล้วเพื่อรู้ถึงข้อบกพร่อง	๑๕	๑๘.๓
๒	ควรมีหน่วยงานของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับอำเภอทุกอำเภอเพื่อสะดวกในการประสานงาน	๗	๘.๕๔

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเขียนรายงาน มากที่สุดคือ พนักงานคุมประพฤติควรประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติหลังจากที่อาสาสมัครคุมประพฤติได้ส่งรายงานแล้วเพื่อรู้ถึงข้อบกพร่อง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ รองลงมาคือ ควรมีหน่วยงานของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับอำเภอทุกอำเภอเพื่อสะดวกในการประสานงาน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๔

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านการออกไปสอดส่องดูแล ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการควบคุมดูแล และด้านการเขียนรายงานซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการออกไปสอดส่องดูแล

อาสาสมัครคุมประพฤติได้รับมอบหมายจากพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนให้ไปสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ แทนพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวน โดยพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนจะสรุปข้อมูลเบื้องต้นของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ และแผนที่บ้านเพื่อเป็นข้อมูลในการไปเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ที่บ้านพัก

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านข้อมูลของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ที่เกี่ยวกับประวัติภูมิหลังต้องศึกษาอย่างละเอียดและถูกต้อง เช่นแผนที่บ้านผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ไม่ชัดเจนยังพอสอบถามจากชื่อบิดามารดาหรือชื่อเล่นของบุคคลเหล่านั้นได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านงบประมาณ ที่เป็นค่าพาหนะในการสอดส่องของอาสาสมัครคุมประพฤติ หากมีงบประมาณในส่วนนี้ไม่เพียงพอก็จะส่งต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ^๑

รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึงตัวอาสาสมัครคุมประพฤติว่าอาสาสมัครคุมประพฤติที่เป็นผู้นำชุมชนมีส่วนช่วยให้งานของอาสาสมัครคุมประพฤติมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากผู้นำชุมชนนั้นมีหน้าที่ดูแลความเป็นอยู่ของลูกบ้านในชุมชนและมีความสามารถในการดูแลผู้ที่กระทำผิดในชุมชนของตนเองได้^๒

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึงอาสาสมัครคุมประพฤติต้องทำความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้กับผู้นำชุมชนทราบ เช่นอาสาสมัครคุมประพฤติได้รับเชิญให้ไปประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแล้วก็จะแนะนำตนเองว่าเป็นประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอแล้วและแนะนำเกี่ยวกับงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้กับกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้ทราบเป็นการแนะนำตนเองให้ผู้นำชุมชนทราบเพื่อสะดวกกับการออกพื้นที่ไปสอดส่องและติดตามผู้กระทำผิด^๓

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึงอาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องทำความเข้าใจกับคนในชุมชนว่างานอาสาสมัครคุมประเดตินั้นคืออะไร บางครั้งหน่วยงานบางหน่วยงานยังไม่รู้จักกรมคุม

^๑สัมภาษณ์ เสรี หาแก้ว, ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๒สัมภาษณ์ วิรัชชาติ จุฬพัฒน์กุล, รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๓สัมภาษณ์ จู หงษ์ไกร, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

ประพจน์เลย อาสาสมัครคุมประพจน์ต้องให้ความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพจน์กับหน่วยงานต่างๆ คนในชุมชนและครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องสร้างความเข้าใจให้กับคนในครอบครัว เช่นผู้ถูกคุมความประพจน์ในชุมชนเดียวกันบางรายมีอาสาสมัครคุมประพจน์ไปเยี่ยมเยียนที่บ้านแต่บางรายไม่มี ซึ่งทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบและจะทำให้เกิดอคติต่ออาสาสมัครคุมประพจน์เนื่องจากเข้าใจว่าหากอาสาสมัครคุมประพจน์ไปเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพจน์แสดงว่าผู้ถูกคุมความประพจน์รายนั้นมีพฤติกรรมเลวร้ายมาก อาสาสมัครคุมประพจน์ต้องอธิบายว่าผู้ถูกคุมความประพจน์แต่ละรายมีลักษณะแตกต่างกันไปเช่นมีคนในครอบครัวห่วงใยดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ผู้ถูกคุมความประพจน์รายใดไม่มีครอบครัวดูแลอาสาสมัครคุมประพจน์ก็จะมาดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้พ้นจากความประพจน์หรือผ่านการฟื้นฟูฯ ไปด้วยดี^๕

อาสาสมัครคุมประพจน์ได้กล่าวถึงเรื่องแผนที่มีความสำคัญกับการออกไปสอดส่องดูแล หากแผนที่มีความไม่ชัดเจนจะออกพื้นที่ยากมากส่วนใหญ่พนักงานคุมประพจน์จะวาดแผนที่ตามคำบอกเล่าของผู้ถูกคุมความประพจน์หรือผู้เข้ารับการฟื้นฟู ดังนั้นอาสาสมัครคุมประพจน์ก็ควรไปสอบถามกับผู้นำชุมชนซึ่งจะให้ความร่วมมือกับอาสาสมัครคุมประพจน์เป็นอย่างดี^๕

อาสาสมัครคุมประพจน์ได้กล่าวถึง การทำงานของอาสาสมัครคุมประพจน์สะดวกมาก หากคนในชุมชนรู้จักอาสาสมัครคุมประพจน์เป็นอย่างดี ไม่ว่าในฐานะของอาสาสมัครคุมประพจน์หรือผู้นำชุมชนก็ตาม ยังมีคนในชุมชนที่รู้จักกับอาสาสมัครคุมประพจน์เช่นบิดามารดาของผู้ถูกคุมความประพจน์ จะทำให้การทำงานสะดวกของอาสาสมัครคุมประพจน์สะดวกมากขึ้น อาสาสมัครคุมประพจน์ต้องประชาสัมพันธ์ตนเองว่ามีบทบาทและหน้าที่อย่างไรให้ผู้ถูกคุมความประพจน์และบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ คนในชุมชนรู้จักอาสาสมัครคุมประพจน์มากก็จะทำงานการทำงานสะดวกมากขึ้น^๖

อาสาสมัครคุมประพจน์ได้กล่าวถึงการศึกษาแผนที่บ้านพักของผู้กระทำผิดให้ดีเพื่อประหยัดเวลาและค่าน้ำมันเชื้อเพลิง การออกไปสอดส่องจะทำให้อาสาสมัครคุมประพจน์ได้ทราบปัญหาของผู้ถูกคุมความประพจน์ ได้มีโอกาสที่จะพูดคุยทำความรู้จักกับญาติของผู้ถูกคุมความประพจน์ ได้พบปะกับผู้นำชุมชน เช่นกำนัน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ เพื่อให้คนในชุมชนช่วยกันดูแลผู้กระทำผิด^๗

การออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพจน์หรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ หากบุคคลภายนอกรู้จักกรมคุมประพจน์อย่างดีแล้วจะทำให้การทำงานของอาสาสมัครคุมประพจน์มีความสะดวกมากขึ้น หากอาสาสมัครคุมประพจน์เป็นผู้นำชุมชน หรืออยู่ในชุมชนเดียวกับผู้ถูกคุมความประพจน์หรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ จะปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นเนื่องจากได้ความร่วมมือผู้ถูกคุมความประพจน์หรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ บุคคลในครอบครัว และใช้เวลารวดเร็วในการเดินทางไปยังบ้านพัก

^๕สัมภาษณ์ ฉลอง แก้วกัญโท, ประธานอาสาสมัครคุมประพจน์อำเภอบรรพตพิสัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๖สัมภาษณ์ ไชรัช ไยเทศ, ประธานอาสาสมัครคุมประพจน์อำเภอตาคลี, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๗สัมภาษณ์ มี เจริญการค้า, ประธานอาสาสมัครคุมประพจน์อำเภอลาดยาว, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๘สัมภาษณ์ วิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์, ประธานอาสาสมัครคุมประพจน์อำเภอไพศาลี, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖.

๒. ด้านการให้ความช่วยเหลือ

อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถชี้แจงว่าสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์สามารถช่วยผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ในเรื่องการสงเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพ , การศึกษาและค่าพาหนะ เป็นต้น โดยให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ มาติดต่อที่สำนักงานคุมประพฤติ

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึงเรื่องความรู้ของอาสาสมัครคุมประพฤติในเรื่องการให้ความช่วยเหลือหรือการสงเคราะห์ หากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้ก็จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ได้^{๘๘}

รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึงการประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานคุมประพฤติและการประชาสัมพันธ์ของอาสาสมัครคุมประพฤติแจ้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ได้ทราบถึงสิทธิของตนที่จะได้รับ เช่นการสงเคราะห์ค่าพาหนะ, เงินทุนประกอบอาชีพและการศึกษา เป็นต้น^{๘๙}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึงอาสาสมัครคุมประพฤติจะแนะนำเกี่ยวกับการขอสงเคราะห์ทุนการประกอบอาชีพหรือการสงเคราะห์ค่าเดินทางไปรายงานตัวเป็นต้น หากผู้ถูกคุมความประพฤติรายใดมีความประสงค์ขอความช่วยเหลืออาสาสมัครคุมประพฤติจะแนะนำให้ไปพบพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวน บางกรณีหากคนในชุมชนมีปัญหาเกี่ยวกับงานคุมประพฤติก็จะมาปรึกษา อาสาสมัครคุมประพฤติจะแนะนำกระบวนการทำงานให้คนในชุมชนเข้าใจ^{๙๐}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ถูกคุมความประพฤติรู้ถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับแต่ส่วนใหญ่ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ให้ความสนใจในการขอความช่วยเหลือจากสำนักงานคุมประพฤติ^{๙๑}

อาสาสมัครคุมประพฤติกล่าวถึงการออกไปสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ อาสาสมัครคุมประพฤติจะสอบถามความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เหล่านั้น แต่คำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่คือผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ไม่ต้องการความช่วยเหลือ^{๙๒}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง อาสาสมัครคุมประพฤติได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสงเคราะห์เรื่องทุนประกอบอาชีพให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติแต่ผู้ถูกคุมความประพฤติส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจ^{๙๓}

^{๘๘} สัมภาษณ์ เสรี หาแก้ว, ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๘๙} สัมภาษณ์ วิรชาติ จุพัฒน์กุล, รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๙๐} สัมภาษณ์ จุ หงษ์ไกร, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๙๑} สัมภาษณ์ ฉลอง แก้วคุณโท, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอบรรพตพิสัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ไชรัช ไยเทศ, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอตาคลี, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๙๓} สัมภาษณ์ มี เชิงการค้า, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอลาดยาว, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง การสอบถามความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติ ว่าต้องการความช่วยเหลือด้านใด เช่นการประกอบอาชีพหรือการสร้างกำลังใจให้ผู้กระทำผิดอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขต่อไป เมื่อผู้กระทำผิดมีงานทำเป็นกิจจะลักษณะพึ่งพาตนเองได้ก็ไม่กลับไปกระทำผิดอีก^{๑๔}

การให้ความช่วยเหลือ อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถทำความเข้าใจหรือให้ความกระจ่างกับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ในการรับการสงเคราะห์จากสำนักงานคุมประพฤติ โดยรวมแล้วสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์จะประชาสัมพันธ์ให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ทราบแต่อาสาสมัครคุมประพฤติก็ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ได้อีกทางหนึ่งเนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติใกล้ชิดกับคนในชุมชนเป็นอย่างดี ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ สามารถเข้าหาอาสาสมัครคุมประพฤติได้ง่ายกว่าพนักงานคุมประพฤติ เพราะฉะนั้นอาสาสมัครคุมประพฤติควรมีความรู้เรื่องนี้เพื่อไปถ่ายทอดให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ

๓. ด้านการควบคุมดูแล

อาสาสมัครคุมประพฤติ สามารถตักเตือนหรือกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขของศาลหรือคณะอนุกรรมการฯ โดยหลักแล้วอาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องทราบรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขของศาลหรือคณะอนุกรรมการฯ เพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึงความเข้าใจของอาสาสมัครคุมประพฤติเกี่ยวกับการคุมความประพฤติเช่น ข้อกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ที่ให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติหากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเข้าใจเป็นอย่างดีก็สามารถกำชับและชี้แจงให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ครบถ้วน^{๑๕}

รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึงการชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ ให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ทราบ อาสาสมัครคุมประพฤติควรกำชับหรือตักเตือนให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข นอกจากนี้อาสาสมัครคุมประเวดียังให้คำแนะนำให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ในสังคมมากขึ้น^{๑๖}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ ให้กับญาติ,ตัวผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ทราบได้พร้อมกับกำชับให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ภายในชุมชนที่อาสาสมัครคุมประพฤติพักอาศัยหรือชุมชน

^{๑๔}สัมภาษณ์ วิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๕}สัมภาษณ์ เสรี หาแก้ว, ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๖}สัมภาษณ์ วิรชาติ จุพัฒน์กุล, รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

ใกล้เคียง อาสาสมัครคุมประพฤติจะตักเตือนกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิด อาศัยความอาวุโสหรือ
 บารมีที่เป็นผู้นำชุมชนปราชญ์ให้เด็กวัยรุ่นไม่ก่อเหตุถูกจับกุมดำเนินคดีอาญาเป็นการป้องกันสังคมไม่ให้
 เกิดอาชญากรรมได้เช่นกัน^{๑๗}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง อาสาสมัครคุมประพฤติจะกำชับเรื่องการปฏิบัติตาม
 เงื่อนไขของศาลหรือเงื่อนไขที่คณะอนุกรรมการฟื้นฟูฯ กำหนดเพื่อให้พ้นจากความประพฤติหรือผ่าน
 การฟื้นฟูฯ ไปได้ด้วยดี^{๑๘}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง เมื่อได้รับหนังสือขอความร่วมมือในการสอดส่องดูแล
 ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ นั้น อาสาสมัครคุมประพฤติจะศึกษารายละเอียดของ
 ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ในแบบสรุปข้อมูลเบื้องต้น อ.ค.ป.๒ เพื่อให้ทราบถึง
 เงื่อนไขของศาลหรือคณะอนุกรรมการฟื้นฟูฯ ที่กำหนดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการ
 ฟื้นฟูฯ ปฏิบัติ แล้วนำไปชี้แจงและกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติ
 ตาม^{๑๙}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง อาสาสมัครคุมประพฤติได้ชี้แจงและกำชับเกี่ยวกับ
 เงื่อนไขการคุมความประพฤติให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติ ทราบเพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติ
 ตามเงื่อนไขและพ้นการคุมประพฤติไปด้วยดี นอกจากนี้ยังทำความเข้าใจกับครอบครัวให้ช่วยดูแล
 แก้ไขผู้ถูกคุมความประพฤติ^{๒๐}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง อาสาสมัครคุมประพฤติหรือคนในชุมชนช่วยกันดูแล
 ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ให้หวนกลับไปกระทำความผิดอีกเนื่องจากมีคนคอยตักเตือนเมื่อผู้ถูกคุมความ
 ประพฤติจะหวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ^{๒๑}

การควบคุมดูแล อาสาสมัครคุมประพฤติต้องศึกษารายละเอียดในสำนวนแต่ละสำนวน
 ให้ดีว่ามีเงื่อนไขอย่างไรบ้างเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปตักเตือนผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการ
 ฟื้นฟูฯ ต่อไป ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ บางรายอาจหลงลืมเกี่ยวกับเงื่อนไข
 อาสาสมัครคุมประพฤติควรกำชับหรือตักเตือนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขให้ครบถ้วน นอกจากนี้
 อาสาสมัครคุมประพฤติกำชับให้ครอบครัวหรือผู้นำชุมชนช่วยดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับ
 การฟื้นฟูฯ

^{๑๗} สัมภาษณ์ จู หงษ์ไกร, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ฉลอง แก้วกุ่มไท, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอบรรพตพิสัย, ๒๙ ธันวาคม
 ๒๕๕๖.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ไชรัช โยเทศ, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอตาคลี, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๐} สัมภาษณ์ มี เสงี่ยมคำ, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอลาดยาว, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๑} สัมภาษณ์ วิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี, ๒๘ ธันวาคม
 ๒๕๕๖.

๔. ด้านการเขียนรายงาน

ภายหลังจากอาสาสมัครคุมประพฤติได้ออกไปสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ แล้ว อาสาสมัครคุมประพฤติก็เขียนรายงานพฤติกรรมตามแบบการเขียนรายงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้จัดส่งให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติ กลับคืนสู่พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนต่อไป

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้กล่าวถึง การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและเนื้อหาของรายงาน หากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้วสามารถรายงานผลกลับมาให้พนักงานคุมประพฤติอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๒}

รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์กล่าวถึงความรู้ความสามารถในการเขียนรายงาน ทางสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรมีการอบรมความรู้และทบทวนความรู้เดิม สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรทำความเข้าใจกับอาสาสมัครคุมประพฤติในการเขียนรายงานว่าทางสำนักงานต้องการข้อมูลด้านใดบ้างและเนื้อหาที่เขียนรายงานควรครอบคลุมด้านใดบ้าง^{๒๓}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง แบบฟอร์มการเขียนรายงานนั้นไม่มีความยุ่งยากเนื่องจากมีช่องว่างให้เติมข้อความ แต่จะมีปัญหาเรื่องการสอบถามข้อมูลจากเพื่อนบ้านที่อยู่ในชุมชนที่ไม่รู้จักกับอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อนบ้านก็จะไม่กล้าให้ถ้อยคำกับอาสาสมัครคุมประพฤติต่างจากชุมชนที่มีความคุ้นเคยกับอาสาสมัครคุมประพฤติจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี^{๒๔}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง เมื่ออาสาสมัครคุมประพฤติออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เมื่อเพื่อนบ้านไม่ให้ความร่วมมือ อาสาสมัครคุมประพฤติก็ควรหาเพื่อนบ้านใหม่เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน หากอาสาสมัครคุมประพฤติออกพื้นที่บ่อยๆ คนในชุมชนก็จะรู้จักอาสาสมัครคุมประพฤติการทำงานในครั้งต่อไปก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี^{๒๕}

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวว่าแบบการเขียนรายงานนั้นไม่ใช่อย่างยากอะไร อาสาสมัครคุมประพฤติจะรายงานตามความเป็นจริงที่พบมาให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบ หากพบสิ่งผิดปกติเช่นไปสอดส่องแล้วไม่เจอผู้ถูกคุมความประพฤติก็รายงานผลกลับให้พนักงานคุมประพฤติทราบ^{๒๖}

^{๒๒} สัมภาษณ์ เสรี หาแก้ว, ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๓} สัมภาษณ์ วิรชาติ จุพัฒน์กุล, รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๔} สัมภาษณ์ จุ หงษ์ไกร, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ฉลอง แก้วกุ่มไท, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอบรรพตพิสัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ไชรัช ไยเทศ, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอตากสิน, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖.

อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจะออกสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติบริเวณใกล้เคียงกันเพื่อความสะดวกและความรวดเร็วในการออกสอดส่อง เมื่อออกสอดส่องแล้วก็จะพยายามเขียนรายงานให้พนักงานคุมประพฤติโดยทันทีไม่ปล่อยให้เนิ่นนาน หากออกสอดส่องได้เร็วแล้วก็จะทำให้การเขียนรายงานเร็วตามไปด้วย^{๒๗}

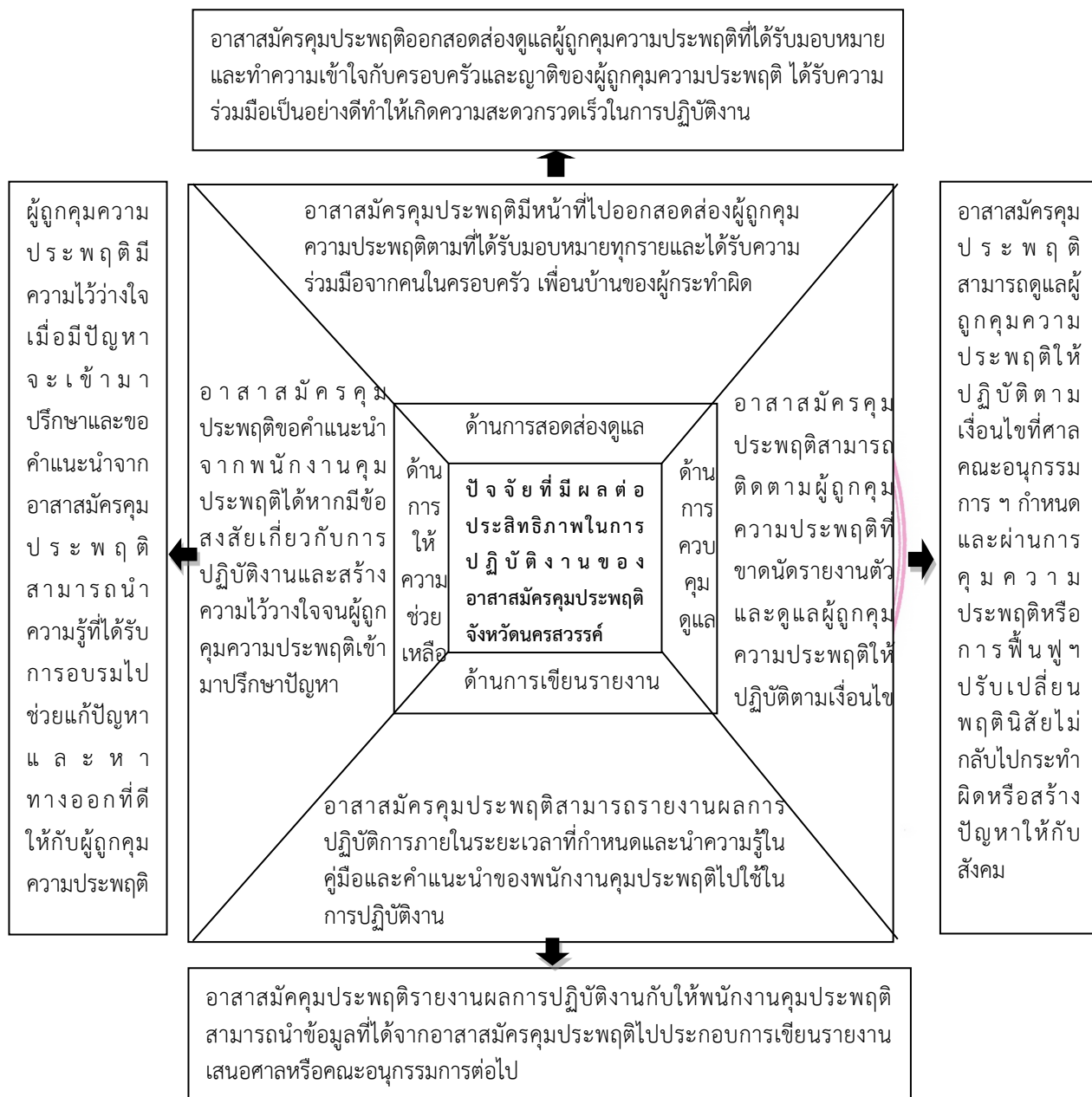
อาสาสมัครคุมประพฤติได้กล่าวถึง การทำงานทุกอย่างต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบทุกครั้งและทันท่วงที เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติว่าปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปเพราะจะทำให้งานเกิดความล่าช้าไม่ทันกำหนดระยะเวลาการคุมความประพฤติหรือระยะเวลาการฟื้นฟู^{๒๘}

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ แนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้

^{๒๗} สัมภาษณ์ มี เชิงการค้า, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอลาดยาว, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๘} สัมภาษณ์ วิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖.



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ สิ่งสำคัญคือจิตอาสาของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ต้องการช่วยเหลือผู้กระทำผิดในสังคมให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ ดังนี้

ด้านการสอดส่องดูแล คือ อาสาสมัครคุมประพฤติต้องออกไปสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย สร้างความยอมรับจากคนในครอบครัวและญาติของผู้ถูกคุมความประพฤติ เส้นทางและสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยกับอาสาสมัครคุมประพฤติและความชัดเจนของแผนที่บ้าน

ด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ อาสาสมัครคุมประพฤติขอคำแนะนำจากพนักงานคุมประพฤติได้หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและสร้างความไว้วางใจจนผู้ถูกคุมความประพฤติเข้ามาปรึกษาปัญหา

ด้านควบคุมดูแล คือ อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถติดตามผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ พร้อมกับกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติและการฟื้นฟูฯ นอกจากนี้ต้องรายงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบทันทีหากผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ผิดเงื่อนไขการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ

ด้านการเขียนรายงาน คือ อาสาสมัครคุมประพฤติควรรายงานผลการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด นำความรู้คู่มือของอาสาสมัครคุมประพฤติและคำแนะนำของพนักงานคุมประพฤติไปใช้ในการเขียนรายงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๒๒ คนโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และค่าการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบปริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔ เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖ มีอายุตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไปจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕, ประกาศนียบัตรวิชาชีพและมัธยมปีที่ ๖ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่, ทำนาและทำสวน มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑ ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕

๕.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านการออกไปสวดส่องดูแล อาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

๒) ด้านการให้ความช่วยเหลือ อาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖

๓) ด้านการควบคุมดูแล อาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒

๔) ด้านการเขียนรายงาน อาสาสมัครคุมประพฤติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕

๕.๑.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้และเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ในด้านการออกไปสวดส่องดูแล, ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงาน พบว่า

๑) เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๒) อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๓) สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๔) การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๕) อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๖) รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๗) เวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๕.๑.๔ ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้แก่การคัดเลือกสรรหา, การฝึกอบรมและสัมมนา, การมอบหมายงาน, การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ, การประชาสัมพันธ์และสิ่งตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านการออกไปสอดส่องดูแล, ด้านการให้ความช่วยเหลือ, ด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงาน พบว่า

๑) การคัดเลือกสรรหา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒) การฝึกอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติเกือบทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ยกเว้นด้านการเขียนรายงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) การมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติเกือบทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ยกเว้นด้านการเขียนรายงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕) การประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๖) สิ่งตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๕ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์พบว่า

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทำให้รู้ว่า

๕.๑.๖ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการออกไปสอดส่อง พบว่าแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการออกไปสอดส่องมากยิ่งขึ้นในเขตเทศบาลหากอาสาสมัครคุมประพฤติไม่ได้อยู่ในเขตนั้นจะติดตามได้ยาก จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่อาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องเดินทางไปทำคดีไกลเส้นเปลื้องค่าใช้จ่ายในการออกไปสอดส่อง และบางคดีที่อาสาสมัครคุมประพฤติไม่ได้อยู่ในชุมชนเดียวกับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ก็จะไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกคุมความประพฤติ,ญาติและคนในชุมชนนั้น

ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสงเคราะห์ให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ จึงไม่สามารถชี้แจงหรือให้ความรู้กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ทำให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานคุมประพฤติ

ด้านการควบคุมดูแล พบว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติบางรายไม่ใส่ใจคำตักเตือนของอาสาสมัครคุมประพฤติและบางรายได้ย้ายไปพักอาศัยหรือไปประกอบอาชีพรับจ้างตามต่างจังหวัด อาสาสมัครคุมประพฤติจึงไม่สามารถชี้แจงหรือกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขได้

ด้านการเขียนรายงาน คือ เอกสารที่ส่งให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติบางครั้งแผนที่อ่านไม่ออกหรือไม่มีหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ หรือบุคคลในครอบครัว จึงไม่สามารถสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับบ้านพักได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการออกไปสอดส่อง พบว่า สำนักงานคุมประพฤติควรส่งคดีให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติให้จำนวนมากขึ้น พนักงานคุมประพฤติควรวาดแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรนำเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดนครสวรรค์

ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่าสำนักงานคุมประพฤติควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติและทบทวนความรู้เดิมเสมอ และคัดเลือกสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีจิตอาสาทำงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ที่มีปัญหา

ด้านการควบคุมดูแล อาสาสมัครคุมประพฤติควรกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ อย่างเคร่งครัด และรายงานให้พนักงานคุมประเวติทราบหากผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ไม่ปฏิบัติตาม

ตามเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติควรเข้าไปติดตามดูแลผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ที่สื่อแหวว่าจะผิดเงื่อนไขอย่างใกล้ชิด

ด้านการเขียนรายงาน พบว่า พนักงานคุมประพฤติควรประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติหลังจากที่อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติได้ส่งรายงานแล้วเพื่อรู้ถึงข้อบกพร่องและสำนักงานคุมประพฤติควรมีหน่วยงานอยู่ในระดับอำเภอทุกอำเภอเพื่อสะดวกในการประสานงาน

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการออกไปสอดส่องดูแล พบว่า พนักงานคุมประพฤติส่งรายละเอียดเกี่ยวกับแผนที่บ้านของผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ไม่ชัดเจนมีความยุ่งยากในการออกไปสอดส่องดูแลผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสอดส่องดูแลมีจำกัด

ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ขาดการประชาสัมพันธ์ถึงหลักเกณฑ์การได้รับการสงเคราะห์ และอาสาสมัครคุ้มครองประพฤตินำขาดความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์

ด้านการควบคุมดูแล พบว่า สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ไม่สามารถชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติหรือเงื่อนไขการฟื้นฟูฯ ให้ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เข้าใจเองแท้หรือผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ยังไม่ใส่ใจที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ

ด้านการเขียนรายงาน พบว่า เนื้อหาที่อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติรายงานผลกลับให้พนักงานคุมประพฤติเนื้อหายังไม่ครอบคลุมที่นำไปเขียนรายงานเสนอต่อศาลหรือคณะอนุกรรมการฟื้นฟูฯ นอกจากนี้เพื่อนบ้านยังไม่กล้าให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการออกไปสอดส่องดูแล อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติควรมีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกับผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ จะสามารถดูแลผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยและครอบครัวของผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ให้ความร่วมมือ, สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ รับทราบถึงสิทธิและหลักเกณฑ์การได้รับการสงเคราะห์และควรอบรมความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์ให้กับอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติเพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เนื่องจากอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติได้พบเห็นความเดือดร้อนของผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ขณะที่ไปสอดส่องดูแลที่บ้านพัก

ด้านการควบคุมดูแล สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์และอาสาสมัครคุมประพฤติควรอธิบายเงื่อนไขการคุมประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ กับผู้ถูกคุมความประพฤติหรือ ผู้เข้ารับ การฟื้นฟูฯ ทุกครั้งที่มารายงานตัว และอธิบายญาติ, บุคคลในครอบครัวและผู้นำชุมชนให้ทราบถึง เงื่อนไขการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ เพื่อช่วยกันดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการ ฟื้นฟูฯ อีกทอดหนึ่ง

ด้านการเขียนรายงาน อาสาสมัครคุมประพฤติศึกษารายละเอียดในแบบรายงานโดย ศึกษาจากคู่มือและสอบถามจากพนักงานคุมประพฤติเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน นอกจากนี้อาสาสมัคร คุมประพฤติควรออกพื้นที่สอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ภายหลังจากได้ หนังสือขอความร่วมมือจากพนักงานคุมประพฤติเพื่อรายงานผลการสอดส่องดูแลอย่างรวดเร็ว

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ระดับความคิดเห็นของอาสาสมัครคุมประพฤติต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ระดับความคิดเห็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์มีระดับความคิดเห็นตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ให้ ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านการออกไปสอดส่องดูแล,การออกไป สอดส่องดูแลและการควบคุมดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ รวมทั้งการเขียน รายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้กับพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนทราบ ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเข้าใจในภาระหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี ตาม บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติที่กำหนดในระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุม ประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗^๑

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านการออกไปสอดส่องดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีหน้าที่ออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติตามที่ได้รับมอบหมายได้ทุกรายอยู่ในระดับ มากที่สุดเนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีในการ ออกไปสอดส่องดูแลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุม ประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาล

^๑ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อที่ ๑๐, เอกสาร ประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, หน้า ๒๔๘.

จังหวัดภูเก็ต” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแก้ไขฟื้นฟูและการออกสวดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติ อยู่ในระดับมาก^๒

๒. ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติเมื่อไปสวดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือผู้เข้ารับการฟื้นฟู ที่บ้านพักได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟู หรือหากอาสาสมัครคุมประพฤติไม่สามารถช่วยเหลือได้ก็จะขอคำแนะนำจากสำนักงานคุมประพฤติ ทำให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟู เกิดความซาบซึ้งและขอปรึกษาจากอาสาสมัครคุมประพฤติที่เป็นบุคคลในชุมชนเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติ อยู่ในระดับปานกลาง^๓

๓. ด้านการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถออกสวดส่องติดตามให้ผู้กระทำผิดที่ขาดนัดรายงานตัวมารายงานตัวตามกำหนดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถสวดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูให้ปฏิบัติตามภายใต้เงื่อนไขที่ศาลหรือคณะอนุกรรมการ ฯ กำหนด

๔. ด้านการเขียนรายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รายงานผลการสวดส่องภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฟอร์มในการเขียนรายงานยุ่งยากและยาวเกินไปไม่สามารถเขียนได้ครบถ้วน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรายงานผลการคุมความประพฤติของผู้ถูกคุมความประพฤติ อยู่ในระดับมาก^๔

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์จำแนกได้ดังต่อไปนี้ เพศ,อายุ,สถานภาพการสมรส,การศึกษา,อาชีพ,รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์เนื่องจากงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด

^๒จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

^๓จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

^๔จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

นครสวรรค์นั้นเป็นงานที่บุคคลใดๆ ก็ได้ที่มีจิตสาธารณะสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ทุกคน เพียงมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมในการดูแลผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคม

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า เพศกับทัศนคติต่องานคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กัน^๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เจริญชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ^๖

๒. อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า อายุกับทัศนคติต่องานคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กัน^๗ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เจริญชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ^๘

๓. สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เจริญชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึง

^๕ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดอุทัยธานี”, รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๗.

^๖ ธวัชชัย เจริญชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม), (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^๗ จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดอุทัยธานี”, รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๗.

^๘ ธวัชชัย เจริญชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม), (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

๖. รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธวัชชัย เจริญชัย** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ^{๑๕} แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ **จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์** ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต” ผลการวิจัยพบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท มีทัศนคติต่องานคุมประพฤติน่ากว่ารายได้ระดับอื่น ๆ^{๑๖}

๗. ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ **จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์** ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต” ผลการวิจัยพบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๒-๔ ปี มีทัศนคติต่องานคุมประพฤติน่ากว่าระยะเวลาอื่น ๆ^{๑๗}

๕.๒.๓ ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้แก่การคัดเลือกสรรหา, การฝึกอบรมและสัมมนา, การมอบหมายงาน, การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติ, การประชาสัมพันธ์และสิ่งตอบแทนกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านการออกไปสอดส่องดูแล, การให้ความช่วยเหลือ และการเขียนรายงานนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กัน เนื่องด้วยกรมคุมประพฤติได้วางแนวทางในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งทางสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้ดำเนินการคัดเลือกสรรหา, ฝึกอบรมและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ และอาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกสรรหา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

^{๑๕}ธวัชชัย เจริญชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม)**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๕.

^{๑๖}จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, **รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

^{๑๗}จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์, “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัดสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”, **รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๓. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๔. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติกับอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๕. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๖. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสิ่งตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรเพิ่มงบประมาณด้านค่าคดียของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้อาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการติดตามและสอดส่องได้ทุกคดี ซึ่งปัจจุบันจำกัดค่าคดียของอาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการเดือนละ ๒,๐๐๐ บาทต่อคน

๒) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรอบรมความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์ให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มเติมความรู้และนำไปใช้กับผู้ถูกคุมความประพฤติและผู้เข้ารับการฟื้นฟู อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครคุมประพฤติให้บุคคลภายนอกได้รับทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๔) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรกำหนดรูปแบบการเขียนรายงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้พนักงานคุมประพฤตินำข้อมูลไปเขียนรายงานเสนอศาลหรือคณะอนุกรรมการฟื้นฟู

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ด้านการออกไปสอดส่องดูแล สำนักงานคุมประพฤติควรคัดเลือก สรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติให้ครอบคลุมทุกตำบลในแต่ละอำเภอของจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการออกไปสอดส่องดูแลของอาสาสมัครคุมประพฤติ

๒) ด้านการให้ความช่วยเหลือ พนักงานคุมประพฤติควรกำกับดูแลและให้คำแนะนำกับอาสาสมัครคุมประพฤติในการให้ความช่วยเหลือโดยพนักงานคุมประพฤติควรพาอาสาสมัครคุม

ประพจน์ไปสวดสวดดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของพนักงานคุมประพฤติ

๓) ด้านการควบคุมดูแล สำนักคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ควรมีการซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขของการคุมความประพฤติหรือการฟื้นฟูฯ เพื่อให้อาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้ไปชี้แจงหรือกำชับให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขศาลหรือคณะอนุกรรมการฯ อย่างถูกต้อง

๔) ด้านการเขียนรายงาน พนักงานคุมประพฤติควรแนะนำหรือสอนงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติแบบตัวต่อตัวในเรื่องการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานคุมประพฤติหรือสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๒) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. เอกสารปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. เอกสารทุติยภูมิ

กรมคุมประพฤติ. เอกสารประกอบการอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค. ลาตพริว, ๒๕๕๑.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
๒๕๔๑.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๒๙.

ชุตติ ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
๒๕๕๒.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๖.

ทิพาดี เมฆสุวรรณ. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบอบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ก.พ.ท, ๒๕๓๘.

ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗.

เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. องค์การและการจัดการ ๓. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล,
ม.ป.ป.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด,
๒๕๓๕.

ปัญญา ใช้บางยาง. ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,
๒๕๔๘.

ปิ่น มุทุกันต์. แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรนักธรรมตรี. กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, ๒๕๑๔.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม,
๒๕๔๘.

พรรณราย ทรัพย์ะประภาพ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ธีรธมฺโม). รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตฺวาณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พุทธธรรม ฉบับประชาชนและขยายความ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปญานันทภิกขุ). **งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุข**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันสื่อธรรม, ม.ป.ป.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.
- พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมีย). **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘.
- พิฑูร มลิวัลย์. **แบบเรียนวิชาธรรมและนิกกรรมขั้นตรี**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.
- พุทธทาสภิกขุ. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙.
- ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาศัมครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗. **เอกสารประกอบการอบรม อาสาศัมครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว, ๒๕๕๑.
- ศศนันท์ วิวัฒนชาติ. **เทคนิคการขายอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ซีรฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๒.
- สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๐.
- สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ธนวัชการพิมพ์, ๒๕๔๔.
- สมยศ นาวิการ. **การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ. **รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพัลลขิงจำกัด, ๒๕๔๗.
- สุนันทา เลาหนันท์. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.

สุรัสวดี หุ่นยนต์และคณะ. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องบทบาทงานอาสาสมัคร
คุมประพฤติกับการพัฒนาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

แสงอรุณ โปร่งธนะ. **พุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบัน
 ราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๘.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**
 กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

อัคมณี สิริวานนท์. **เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 อุทยานความรู้, ๒๕๕๐.

๒. วิทยานิพนธ์/ภาคินพนธ์

กัญญ์กัฬารณ์ กลิ่นนิ่มนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก
 อิทธิบาท ๕”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

เกษม คำศรี. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๕๗.

ขวัญใจ มีทิพย์. “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
 กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรม
 หาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

จิระศักดิ์ เรืองฤทธิ์. “ทัศนคติต่องานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สังกัด
 สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเก็ต”. **รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญา
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗.

จุฬาลักษณ์ ตูละวรรณ. “แนวทางการป้องกันการผิดเงื่อนไขของผู้ถูกคุมความประพฤติโดย
 อาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี”. **สารนิพนธ์สังคม
 สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 ๒๕๕๔.

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ. “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนา
 สถานีตำรวจเพื่อประชาชน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗.

ชนสิทธิ์ พฤติพิทักษ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,
 ๒๕๕๖.

ช่อพฤกษ์ ผิวภู. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๐.

ชัยวัฒน์ รุ่งเล็ก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๓๙”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

ชาญณรงค์ ชันประกอบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

ชาติรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ณัฐศักดิ์ แสนสุข. “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๗.

ดารานี สิทธิพงศ์. “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เดชชาติ มั่นคง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.

ธวัชชัย เจริญชัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารงานยุติธรรม)**. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

ธวัชชัย พาภิรมย์. “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร”. **สารนิพนธ์ปริญญาโท**. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

ธานินทร์ สุทธิบุญชร. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

- ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๒.
- นภดล บงกชกาญจน์. “การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- บังอร ประทุมเท. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๖.
- บุญมี บุญเยี่ยม. “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔.
- บุญวีย์ร์ ไชว์พันธุ์. “ทัศนะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.
- ปทุมพร สุขอาสา. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสะอาดกองอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- พรพรรณ จันทร์อ้าย. “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน จังหวัดเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย”. **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙.
- พระมหาสมคิด ไครธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗.
- พระมหาสุวัฒน์ กิตติสทโท (สายพิมพ์พงษ์). “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกวียนจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน). “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ไพบุลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ภูซงค์ บุญอภัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๙.

รพีพร ธงทอง. “ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

รัตนา ศุกลสกุล. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๑.

วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามขอบเขตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

วัชร วัชรพันธ์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

วิศรุต มีแก้ว. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๐.

ศักดิ์สิทธิ์ คาวีวงศ์. “การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๘.

สถิต รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณหัส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สภาวดี บริกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สมศักดิ์ ปาแดง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕.

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์. “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์สาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

สุดาร์ตน์ กิมศิริ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๑.

สุจิตรา อุตวรยั้ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดชัยนาท”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔.

สุทธิคำพร บำราญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนาการกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.

สุภาณี จินดาหลวง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน”. **ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๐.

อภิรักษ์ ลอยฟ้า. “ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๒.

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์. “สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์สาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

อรรณ ละมูลจิตต์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

อรอุมา คมสัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๑.

๓. บทความ

บุญเจือ ถิ่นนคร. บทบาทของอาสาสมัครในการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย. นิตยสารการ
ประชาสงเคราะห์. ฉบับที่ ๒๓ (เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๒๑).

๔. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมคุมประพฤติ. ผลการดำเนินการของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๕ (ต.ค. ๕๕ – มิ.ย. ๕๕).

วันที่ค้นพบข้อมูล ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เข้าถึงได้จาก <http://www.probation.co.th>

_____ . แผนกลยุทธ์กรมคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ .

วันที่ค้นพบข้อมูล ๒๘ เมษายน ๒๕๕๖.

เข้าถึงได้จาก <http://www.probation.co.th>

นายวันชัย รุจนวงศ์. เอกสารการบรรยายเรื่องยุติธรรมชุมชน : การสร้างความยุติธรรมโดย
ประชาชน.

วันที่ค้นพบข้อมูล ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เข้าถึงได้จาก <http://www.probation.co.th>

๕. บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ จู หงส์ไกร, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอเก้าเลี้ยว, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ฉลอง แก้วคุณโท, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอบรรพตพิสัย, ๒๙ ธันวาคม
๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ไชรัช ไยเทศ, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอตากสิน, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ มี เจริญการค้า, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอลาดยาว, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ วิรัชชาติ จุพัฒน์กุล, รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม
๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ วิศิษฐ์ กล่อมดวงจันทร์, ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี, ๒๘ ธันวาคม
๒๕๕๖.

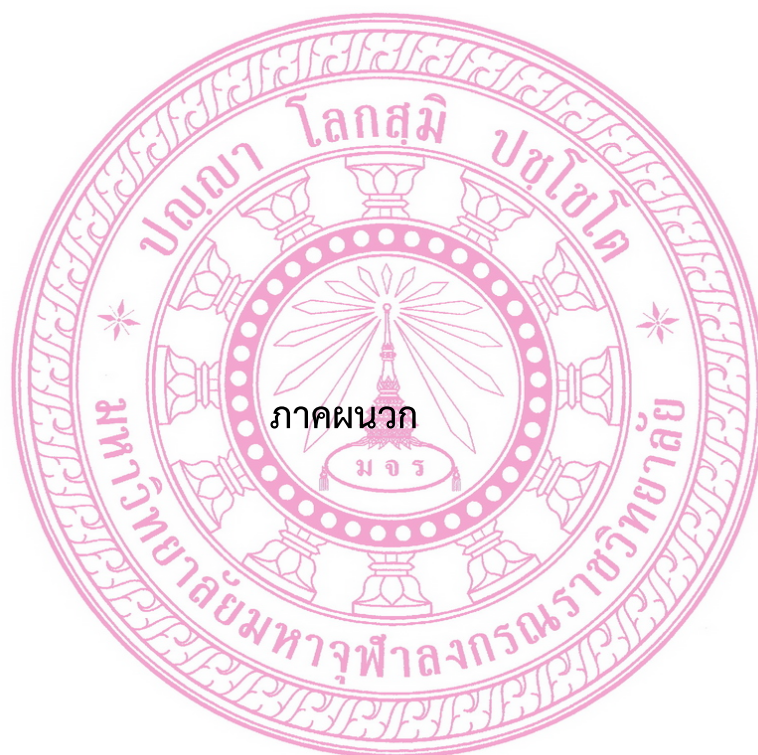
สัมภาษณ์ เสรี หาแก้ว, ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

๖. ภาษาอังกฤษ

Maslow, A. A theory of human motivation Psychological Review 50. New York:
McGraw-Hill, 1943.

Herzberg, F. et. AL. Job Attitude: Review of Research and opinion. Pittsburgh :
Psychological Series of Pittsburgh, 1957.

- Ghisell and Brown. **Human Behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**. 3rd ed.. New York: Mc Graw-Hill. 1973.
- Emerson, Harrington. **The Twelve Principles of Efficiency**. New York: the Engineering Magazine. 1931.
- Simon, Herbert A. **Administrative Behavior**. New York : The Macmillan Company, 1960.
- Hammer, M. & Champy, J. **Reengineering the Corporation : a Manifesto for Business Revolution**. London : Nicholas Brealey, 1994.
- Max Weber. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974.
- Millett, John D.. **Management in the Public Service: the Quest For Effective Performance**. New York : McGraw-Hill, 1954.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C.. **Principles of industrial Psychology**. New York : The Ronald Press Company, 1954.
- Slocum, H.A. **Administration Behavior**. New York: Macmillan, 1960.
- Reeder, William W. **Leadership Development in a Mormon Community**. New York : Wiley, 1968.





ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔(๗)/๔๒๗

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นายอภิชัย จตุพรเวที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๔๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพราหมเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประวัติ
มหาวิทยาลัยมหา

ตรวจ 100
9 นก แล้ว ตัดเงิน
พรต ๑ มีใจ
ลงชื่อ 
(ดร. อภัย กอวัฒนา)
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
4 / 10 / 56



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๙๒๖

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นางสาวอนงค์นาฏ แก้วโพธิ์รุ่ย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย นายอภิชัย จตุพรวาที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๐๓๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๙๒๘

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายอัครเดช พรหมกัลป์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย นายอภิชัย จตุพรวาที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายเสรี หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรวาที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

- ๓๓๖

- ๓๓๖ / ๕๖

(นายเสรี หาแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๙๗๙



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมือง
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายวิชาดี จูพัฒน์กุล รองผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรวาที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครคณบดีจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

(นายวิชาดี จูพัฒน์กุล)

พนักงานคณบดีจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี จังหวัดนครสวรรค์



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๑	๑	๑	๑	-๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๘	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๑๖๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖

สำนัก	คุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
รับ	4799
วันที่	26.10.2556
เวลา	19.00

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

นายอภิชัย จตุพรพาที รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)
จากหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เสนอ ผู้อำนวยการ

เพื่อ ☒ ไปตรวจ ☒ ไปตรวจและพิจารณา
☐ เห็น ☐ เห็นควรแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน
☐ อื่นๆ

ขอเจริญพร

ดำเนินการ
☒ ตรวจ ☐ แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน
☐ ดำเนินการ
☐ อื่นๆ

(พระเทพปริยัติเมธี)

(นางสมหมาย จงทอง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

2 ธ.ค. 2556

2 ธ.ค. 2556

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a1	147.63	202.516	.074	.910
a2	147.27	194.478	.360	.907
a3	147.73	200.685	.128	.910
a4	147.37	188.723	.566	.904
b1	147.43	191.357	.550	.904
b2	147.30	188.010	.697	.902
b3	147.87	199.361	.245	.908
b4	147.37	187.482	.640	.902
c1	147.37	205.482	-.053	.911
c2	147.70	194.424	.461	.905
c3	147.80	196.648	.343	.907
c4	147.07	191.237	.524	.904
d1	147.30	192.838	.770	.903
d2	147.00	188.552	.586	.903
d3	147.63	189.620	.734	.902
d4	146.87	192.326	.452	.905
e1	148.07	202.133	.073	.911
e2	147.00	185.931	.663	.902
e3	147.47	191.844	.745	.902
e4	147.37	193.275	.697	.903
f1	148.73	204.064	.044	.909
f2	146.80	188.097	.703	.902
f3	146.53	187.223	.807	.901
f4	146.70	195.597	.405	.906
g1	146.93	183.651	.760	.900
g2	148.23	204.323	.007	.910
g3	146.87	200.533	.173	.909
g4	146.93	195.789	.442	.905
h1	146.83	185.937	.734	.901
h2	147.07	194.409	.499	.905

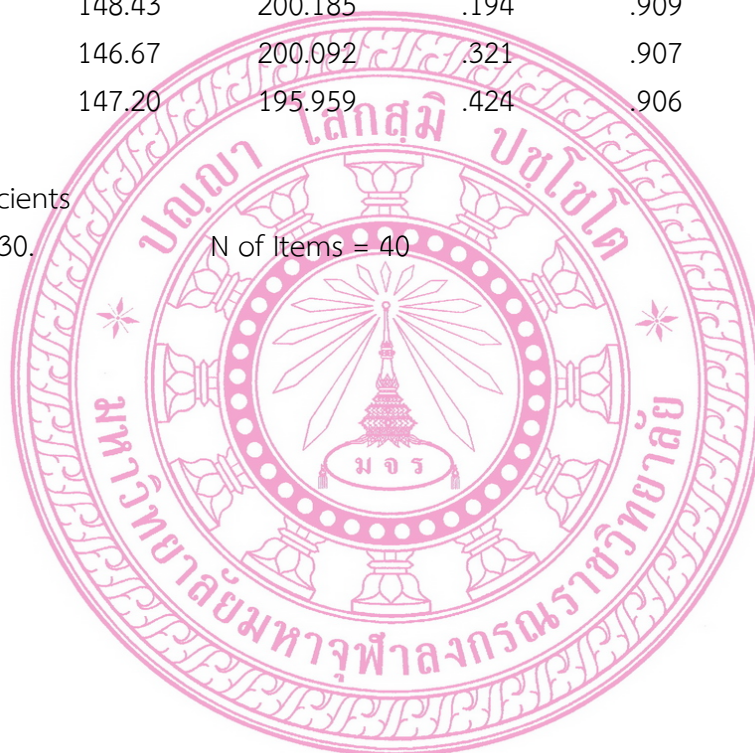
h3	147.13	196.533	.364	.906
h4	147.07	202.823	.219	.908
i1	147.40	203.007	.107	.909
i2	147.23	199.220	.299	.907
i3	147.17	198.971	.565	.906
i4	147.10	196.507	.407	.906
j1	147.27	200.685	.232	.908
j2	148.43	200.185	.194	.909
j3	146.67	200.092	.321	.907
j4	147.20	195.959	.424	.906

Reliability Coefficients

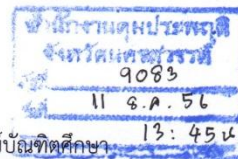
N of Cases = 30.

N of Items = 40

Alpha = .908



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๓๔๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา 13:45 น.
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๒๒ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรพาที เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคณบดี
จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจาก
หน่วยงานของท่าน เพื่อขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตขอเก็บข้อมูลจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับขออนุญาตจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เสนอ ผู้อำนวยการ

เพื่อ ☐ โปรดทราบ ☒ โปรดพิจารณาเห็นควร ขอความเห็นชอบ
อธิการบดี☐ เห็นสมควรแจ้งให้ทราบทั่วกัน

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

มอบหมายคุณ.....ดำเนินการ

☒ ทราบ ☐ แจ้งให้ทราบทั่วกัน☒ ดำเนินการ นายเลิ ทานแก้ว☐ ส่งมอบเอกสาร ☐ ส่งมอบเอกสาร





รหัสแบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นการวิจัยระดับมหัพัตต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงขอใคร่ขอความร่วมมือจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการศึกษาภาพรวมไม่ได้ศึกษาเป็นรายเฉพาะบุคคล

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นายอภิชัย จตุพรวาที

นิสิตปริญญาโทพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดกาเครื่องหมาย / ทับตัวอักษรหน้าหัวข้อที่ท่านเลือกหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๕ - ๓๕ ปี

☐ ๓๖ - ๔๕ ปี

☐ ๔๖ - ๕๕ ปี

☐ ๕๖ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/หม้าย

๔. ระดับการศึกษา

☐ จบ ป.๔

☐ จบ ป.๗ หรือป.๖

☐ จบ ม.ศ.๓ หรือ ม.๓

☐ จบ ม.ศ.๕ ,ปวช. ,ม.๖

☐ อนุปริญญา หรือ ปวส. ,ปวท.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

๕. อาชีพปัจจุบัน

☐ รับราชการ

☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐ รับจ้างทั่วไป

☐ ลูกจ้าง

☐ ค้าขาย

☐ แม่บ้าน,ทำงานบ้าน

☐ ทำไร่,ทำนา,ทำสวน

☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

๖. รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๔,๐๐๐ บาท

☐ ๔,๐๐๐ - ๕,๐๐๐ บาท

☐ ๕,๐๐๑ - ๖,๐๐๐ บาท

☐ ๖,๐๐๑ - ๗,๐๐๐ บาท

☐ ๗,๐๐๑ - ๘,๐๐๐ บาท

☐ ๘,๐๐๑ - ๙,๐๐๐ บาท

☐ ๙,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๗. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาศัมครคมประพฤติ

☐ ต่ำกว่า ๕ ปี

☐ ๕ - ๑๐ ปี

☐ ๑๑ - ๑๕ ปี

☐ ๑๖ - ๒๐ ปี

☐ ๒๑ - ๒๕ ปี

☐ ๒๖ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงตามความเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การคัดเลือกสรรหา					
๑. ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี					
๒. ท่านคิดว่าคณะกรรมการบริหารอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้คัดเลือกอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างเหมาะสม					
๓. ท่านคิดว่าสำนักงานคุมประพฤติได้คัดเลือกสรรหาอาสาสมัครคุมประพฤติได้ครอบคลุมทุกพื้นที่					
๔. ท่านคิดว่าท่านมีคุณสมบัติและสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งอาสาสมัครคุมประพฤติได้เต็มที่					
การอบรมและสัมมนา					
๕. การอบรมและสัมมนามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ					
๖. ท่านได้นำความรู้ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติต่อผู้ถูกคุมประพฤติ					
๗. ระยะเวลาและจำนวนครั้งในการฝึกอบรมและสัมมนาที่ผ่านมามีเพียงพอและเหมาะสม					
๘. หลังจากผ่านการฝึกอบรมและสัมมนาทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
มอบหมายงาน					
๙. ท่านคิดว่าทางสำนักงานคุมประพฤติได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมกับการทำงานกับสำนักงานคุมประพฤติ					
๑๐. เขตที่ท่านต้องรับผิดชอบคดีมีความเหมาะสม					
๑๑. จำนวนคดีที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
๑๒. ท่านคิดว่าผู้ถูกคุมความประพฤติทางสำนักงานมอบหมายให้ท่านไปดำเนินการสอดส่อง ควรเป็นเพศเดียวกันกับท่าน เช่น อาสาสมัครคุมประพฤติหญิงกับผู้ถูกคุมความประพฤติหญิง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ					
๑๓. พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานเสมอ					
๑๔. เมื่อท่านไปติดต่อกับพนักงานคุมประพฤติด้านใดได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นกันเอง					
๑๕. พนักงานคุมประพฤติได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติ					
๑๖. พนักงานคุมประพฤติได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเมื่อได้รับการเชิญจากท่านเป็นประจำ					
สิ่งตอบแทน					
๑๗. ท่านคิดว่าค่าพาหนะที่ท่านได้รับครั้งละ ๑๒๐ บาทต่อครั้ง มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
๑๘. ท่านคิดว่าควรได้รับค่าตอบแทนในลักษณะที่เป็นรายเดือน					
๑๙. อาสาสมัครคุมประพฤติควรมีสวัสดิการ เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านประกันสังคม					
๒๐. ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติควรได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โล่ประกาศเกียรติคุณ, เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
การประชาสัมพันธ์					
๒๑. ท่านคิดว่าบุคคลภายนอกรู้จักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี					
๒๒. การประชาสัมพันธ์สำนักงานคุมประพฤติ มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ					
๒๓. ท่านคิดว่าสำนักงานคุมประพฤติได้ประชาสัมพันธ์อาสาสมัครคุมประพฤติให้บุคคลภายนอกรู้จักเป็นอย่างดี					
๒๔. ท่านคิดว่าสำนักงานคุมประพฤติได้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติ					

หมวดที่ ๓ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การออกไปสอดส่อง					
๑. ท่านมีหน้าที่ออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติตามที่ได้รับมอบหมายได้ทุกราย					
๒. ท่านเห็นว่าแผนที่บ้านของผู้ถูกคุมความประพฤติที่พนักงานคุมประพฤติส่งไปส่วนใหญ่มีความถูกต้องและชัดเจน					
๓. ท่านคิดว่าเส้นทางไปและสภาพแวดล้อมของบ้านผู้ถูกคุมความประพฤติมีความปลอดภัยพอสมควร					
๔. ท่านคิดว่าผู้กระทำผิด, ครอบครัว เพื่อนบ้าน ญาติของผู้กระทำผิดให้ความร่วมมือในการออกไปสอดส่องติดตามและให้ข้อมูลแก่ท่าน					
การให้ความช่วยเหลือ					
๕. ในการออกไปสอดส่องท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติและครอบครัวผู้ถูกคุมความประพฤติ ในเรื่องปัญหาของครอบครัว การประกอบอาชีพและปัญหาทั่วไป					
๖. ในกรณีที่ท่านไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติท่านมักจะขอความช่วยเหลือจากพนักงานคุมประพฤติทุกครั้ง					
๗. หลังจากที่ท่านได้ให้คำปรึกษาแนะแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติแล้ว ผู้ถูกคุมความประพฤติให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี					
๘. ผู้ถูกคุมความประพฤติมีความไว้วางใจและกล้าพูดคุยปัญหาข้อข้องใจต่างๆ กับท่านอย่างเต็มที่					
การควบคุมดูแล					
๙. ท่านสามารถสอดส่องดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติหรือผู้เข้ารับการฟื้นฟูให้ปฏิบัติตามภายใต้เงื่อนไขที่ศาลหรือคณะอนุกรรมการกำหนด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๐. ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดท่านจะต้องรายงานให้พนักงานคุมประพฤติทราบทุกครั้ง					
๑๑. ท่านสามารถดึงชุมชนหรือครอบครัวของผู้กระทำผิดมาช่วยกันดูแลผู้กระทำผิดได้					
๑๒. ท่านสามารถออกสอดส่องติดตามให้ผู้กระทำผิดที่ขาดนัดรายงานตัวมารายงานตัวตามกำหนดได้					
การเขียนรายงาน					
๑๓. การที่ท่านออกไปสอดส่องทำให้ท่านได้ข้อมูลในการเขียนรายงานมากขึ้น					
๑๔. แบบฟอร์มในการเขียนรายงานยุ่งยากและยาวเกินไปไม่สามารถเขียนได้ครบถ้วน					
๑๕. ท่านได้รายงานผลการสอดส่องภายในระยะเวลาที่กำหนด					
๑๖. ท่านได้นำความรู้ในคู่มืออาสาสมัครคุมประพฤติและคำแนะนำของพนักงานคุมประพฤติไปปรับปรุงการเขียนรายงาน					

หมวดที่ ๔ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

๑. ด้านการออกไปสอดส่อง

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓. ด้านการควบคุมดูแล

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๔. ด้านการเขียนรายงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๗๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายเสรี หานกั้ว ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรพาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออานุภาพคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

วทท

(นายเสรี หานกั้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๗๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายวิรัช จุฬนกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานคัมภีร์จังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรพาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคัมภีร์จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออภัยในความเผลอเพ้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นายวิรัช จุฬนกุล
พนักงานคัมภีร์จังหวัดนครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๗๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติโครงการที่ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายจุ หงษ์ไกร ประธานอำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา อำเภอเก้าเลี้ยว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วย นายอภิชาติ จตุพรพาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติโครงการจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออภัยในความไม่สะดวกและความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

อ.ลัด.จ. รศ.ช.ไกร
ประธาน ๑๖/๑๒/๕๖

ที่ ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๑๖๘๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายฉลอง แก้วคุณโท ประธานอำนวยการศูนย์พระพุทธศาสนาพัฒนาบวรพิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วย นายอภิชาติ จตุพรพาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออานุภาพคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(นายฉลอง แก้วคุณโท)

ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติ

๑. มจรพตพิสัย

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๗๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิพนธ์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายไช้รัช ไยเทศ ประธานอำนวยการศูนย์พระพุทธศาสนาโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชาติ จตุพรพาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิพนธ์ได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

๐๑๑. ๖๖๖๖ ๖๖๖๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๘๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายวิชาญ กล่อมดวงจันทร์ ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติอำเภอไพศาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชัย จตุพรวาที รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออานุมาทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายมี ขาญเชิงคำ ประธานอำนวยการศูนย์พระพุทธรูปปางนาคปรก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิชาติ จตุพรวิทย์ รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๕๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือ
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุนในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

รับ
นายมี ขาญเชิงคำ
ประธานอำนวยการศูนย์พระพุทธรูปปางนาคปรก



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำชี้แจง : เกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์และเสนอความคิดเห็นแบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....ชื่อสกุล.....
สถานที่ทำงาน.....อายุงาน.....
ตำแหน่งงาน.....อัตราเงินเดือน.....
เพศ.....สถานภาพ.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ มี ๔ ด้าน

๑. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการออกไปสอดส่องดูแลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างไร

๒. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างไร

๓. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการควบคุมดูแลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างไร

๔. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการเขียนรายงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างไร

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์

(นายอภิชัย จตุพรวาที)

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	: นายอภิชัย จตุพรภาที
เกิด	: วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๒๓
ภูมิลำเนา	: บ้านเลขที่ ๑๘๔/๑ หมู่ ๒ ตำบลบึงปลาทุ อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
การศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๔๓ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๖ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
หน้าที่การงาน	: พ.ศ. ๒๕๔๗ – ปัจจุบัน พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
วันเข้าศึกษา	: ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕
วันสำเร็จการศึกษา	: ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
ที่อยู่ปัจจุบัน	: บ้านเลขที่ ๑๘๔/๑ หมู่ ๒ ตำบลบึงปลาทุ อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๘๐