ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2552

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2552

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผศ.ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี ประธาน รศ. ดร. อรพินทร์ ชูชม กรรมการ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย) กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย 2) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และ 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้ง ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 7 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม ฉบับที่ 2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน ฉบับที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร ฉบับที่ 4 แบบวัดพรหมวิหาร 4 ฉบับที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ฉบับที่ 6 แบบวัดเจตคติต่อการทำงานอาสาสมัคร ฉบับที่ 7 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัคร

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two -way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน พรหมวิหาร 4 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2. ผลในเรื่องการทำนาย พบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 22 ในกลุ่มรวม 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 19 ในกลุ่มอายุน้อย 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ 5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง 6) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 28 ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และ จากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน และ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

THE RELATIONS OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND SOCIAL SITUATION TO WARDS WORK EFFICIENCY OF RESCUE VOLUNTEERS FROMRUAMKATANYU FOUNDATION IN BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

PHRAMAHA JUNDHAM INTEEKRED

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements For the

Master of Science degree in Behavioral Science Research

at Srinakharinwirot University

May 2009

Phramaha jundham inteekred. (2009). *The relations of psychological characteristics and social situation to wards work efficiency of rescue volunteers from Ruamkatanyu foundation in Bangkok*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok. Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Wiladlak Chuawanlee, Assoc Prof Dr.Oraphin Choochom

The objectives of this study were 1) to examine the relationship between psychological characteristics (motivation in volunteers work and brammavihara), social situations factors (social support from family, leaders, colleagues, and general people), and psychological – situational characteristics (attitude towards volunteers work and rescue work self – efficacy) to work efficiency of rescue volunteers, 2) to rescue for important predictors of volunteers work efficiency, and 3) to study the interactions between social support and attitude and between social support and rescue work self – efficacy on work efficiency.

The participants were 293 rescue volunteers from Ruamkatanyu Foundation in Bangkok. Instruments used in this study were: (1) Personal data questionnaire (2) Work efficiency scale (3) Work motivation scale (4) Brahmavihara scale (5) social support scale (6) Work attitude scale (7) Work self – efficacy scale.

The statistics used in this research were descriptive statistics Pearson product moment correlation, stepwise multiple regression Analysis, and two – way ANOVA.

The results were as follows:

1) Rescue work self – efficacy, attitude towards volunteers work, social support were positively desolated to work efficiency of rescue volunteers.

2) Rescue work self – efficacy together with attitude towards work, and motivation accounted for 22 % of the variance of work efficiency.

3) Rescue work self – efficacy together with social support from general people accounted for 27 % of the variance of work efficiency in elder group and 19 % in younger group.

4) Rescue work self – efficiency together with social support from leader accounted for 29 % of the variance of work efficiency in lighters collection group but only self – efficacy accounted for 18 % in rescue selection group.

5) Rescue work self – efficacy together with attitude and motivation accounted for 28 % of the variance of work efficiency in low work experience.

6) Interaction between social support from family and attitude, social support colleague and attitude, and social support from colleague and self – efficacy on work efficiency rescue were found.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการ
ทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน..... พ.ศ.2552

คณะกรรมการคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี)

.....กรรมการ
ศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม)

คณะกรรมสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์)

……กรรมการ (รอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี)

……กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม)

……กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งคณาจารย์ทุกท่านของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ได้ร่วมกันถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ จนทำให้ผู้วิจัยมีความสามารถในการทำวิจัย โดยเฉพาะ ผศ.ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ รศ.ดร. อรพินทร์ ชูชม กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอย่างมาก และ ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตลอดจนคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ ประธานสอบปากเปล่า และ อาจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และคำแนะนำที่มีประโยชน์ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แพทย์หญิง วรณิสร์ อมรทรงชัย อาจารย์ประจำวิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน กองอุบัติเหตุและเวชชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อาจารย์ธนวันต์ ศรีอมรรัตนกุล พยาบาลวิชาชีพ 8 วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร และ นายฐิติกร เศวตนันทน์ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ มูลนิธิร่วมกตัญญู ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และ ที่ขาดไม่ได้ คือ เพื่อนรุ่น 13 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและเป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่ผู้วิจัยยังไม่ทราบเพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณหัวหน้าจุดของอาสาสมัคร และ อาสาสมัครกู้ภัยของมูลนิธิร่วมกตัญญูทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้าย ผู้วิจัยขอบคุณพระเทพวิริยาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง และ บิดา มารดา และ ยาย นายบุญทัน อินทรีเกิด นางเมียง เผดิม ยายขอม โปร่งจิต พี่ชาย นายอาคม อินทรีเกิด พี่สาวนางชุติมา ขุนนามวงษ์ นางเวียง โกศล รวมทั้ง น.ส. กำไร วันชัย และ ญาติของข้าพเจ้าทุกคน ที่ได้ให้กำลังใจในการเรียนต่อในระดับปริญญาโทได้สำเร็จ คุณค่า และ ประโยชน์แห่งความมานะพยายามจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณบิดา มารดา พี่ชาย พี่สาว ร่วมทั้ง น.ส. กำไร วันชัย และ ญาติของข้าพเจ้าทุกคน ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการด้านต่างๆ แก่ศิษย์

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 **บทนำ**..... 1

ภูมิหลัง..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 5

ความสำคัญของการวิจัย..... 5

ขอบเขตของการวิจัย..... 5

ประชากร..... 5

กลุ่มตัวอย่าง..... 6

ตัวแปรที่ศึกษา..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

2 **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**..... 8

ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู..... 9

ความหมายประสิทธิภาพการทำงาน..... 9

หน้าที่ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู..... 10

การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของอาสาสมัครกู้ภัย..... 11

การวัดประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกูภัย..... 15

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 16

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 17

แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 17

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน..... 17

การวัดแรงจูงใจในการทำงาน..... 19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน..... 20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
พรหมวิหาร 4 กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย……	21
ความหมายของพรหมวิหาร 4.....	21
การวัดพรหมวิหาร 4.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวกับข้องกับพรหมวิหาร 4……	23
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย…….	24
การสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย.....	24
ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม.....	24
การวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม.....	28
ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย.....	29
เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกู้ภัยกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย.....	29
ความหมายของเจตคติ.....	29
การวัดเจตคติ.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ.....	32
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัยกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย.....	33
ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	33
การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน……..	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

2 (ต่อ)

ลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงาน..... 38

อายุ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย..... 38

ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย.. 38

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของ
อาสาสมัครกู้ภัย…… 39

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์และสถานการณ์
ทางสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย…… 40

นิยามปฏิบัติการ…….. 42

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย……... 45

สมมุติฐานในการวิจัย..... 47

3 วิธีดำเนินการวิจัย…… 48

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 48

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 51

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……. 59

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 59

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล…… 60

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล…… 61

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล…… 63

ตอนที่ 1 ร้อยของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง……..... 63

ตอนที่2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระและ ตาม… 64

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน.. 65

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(กลุ่มรวม).. 67

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(กลุ่มย่อย). 69

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน……. 73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ……..	90
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	90
สมมุติฐานในการวิจัย.....	90
วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
ประชากร.....	91
กลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล…….	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง…….....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	94
การทำนายประสิทธิภาพการทำงาน.....	94
การมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	96
อภิปรายผลตามสมมติฐาน.....	98
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	98
การทำนายประสิทธิภาพการทำงาน.....	100
การมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	103
ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้…….	107
ข้อเสนอแนะ ……..	107
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	108
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	109
บรรณานุกรม…….....	110
ภาคผนวก……	124
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	165

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนอาสาสมัครกู้ภัยที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานีตำรวจนครบาล (บก.น)... 50

2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม 63

3 ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม..... 64

4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ
ประสิทธิภาพการทำงาน (n = 293)..... 65

5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัย จากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ
จิตลักษณะตามสถานการณ์ (กลุ่มรวม : n = 293)..... 67

6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ
จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่จำแนกตามอายุน้อย (17 – 26 ปี : n = 107)
อายุมาก (27 - 36 ปี : n = 186)..... 69

7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ
จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำ
(ต่ำกว่าปริญญาตรี: n = 216) ระดับการศึกษาสูง
(สูงกว่าปริญญาตรี: n = 77)..... 70

8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงาน
ของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ
จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย
(1 - 10 ปี : n = 235) ระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก (11 – 20 ปี : n = 58)..... 71

9 สรุปผลการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย (กลุ่มย่อย)..... 72

10 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม
(สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์
(เจตคติต่อการทำงาน)..... 73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถาน. การณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตาม สถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)..... 74

12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณา จากการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงาน ในแต่ละกลุ่ม..... 75

13 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 76

14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) 77

15 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 77

16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)..... 78

17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงานในแต่ละกลุ่ม..... 79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

18 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ของอาสาสมัครกู้ภัย..... 80

19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)..... 81

20 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์(การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย..... 81

21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์(การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)..... 82

22 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย..... 83

23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน)..... 83

24 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน)ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย..... 84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)..... 85

26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในแต่ละกลุ่ม..... 86

27 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย..... 87

28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์(การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)..... 88

29 สรุปผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร (การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางที่จำแนกตามตัวแปร สถานการณ์ทางสังคม กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 46

2 สรุปความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในเขตกรุงเทพฯ จากจิตลักษะ สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 66

3 สรุปการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในเขตกรุงเทพฯ จากจิตลักษะ สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 68

4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 76

5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน..... 80

6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน..... 87

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

มูลนิธิร่วมกตัญญูเป็นหน่วยงานเอกชนที่มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่เกิดจากอุบัติภัย อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ให้ความช่วยเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย มิได้แบ่งสัญชาติ ศาสนา หรือ ชั้นวรรณะ และ มิได้หวังค่าตอบแทนใด ทางมูลนิธิมีรถกู้ภัย รถพยาบาล รถดับเพลิง อุปกรณ์กำเนิดไฟฟ้า อุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์กู้ภัยทางน้ำทางบก พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกู้ภัยประจำรถออกปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งให้การสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานสถาบันนิติเวชวิทยา เมื่อเกิดเหตุ ณ ที่ใดไม่ว่าทางบกทางน้ำ อาสาสมัครมูลนิธิเมื่อได้รับข่าวแล้วก็เร่งรีไปยังที่เกิดเหตุ เมื่อพบผู้บาดเจ็บก็จะเข้าปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บตามขั้นตอนที่ได้รับฝึกอบรมมา และรีบนำส่งผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาล อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธินอกจากจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของมูลนิธิแล้วยังประสานงานไปกับหน่วยงานอื่น เช่น ศูนย์นเรนทรของโรงพยาบาลราชวิถี หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาลเลิศสิน หน่วยกู้ชีพคุ้มเกล้า โรงพยาบาลภูมิพล และ หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาลศรีวิชัย ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนนำส่งโรงพยาบาล ทางมูลนิธิจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานอัคคีภัย การช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยมีหลักปณิธานว่า “เราได้มาจากประชาชน เราเป็นของประชาชน เราต้องทำหน้าที่รับใช้ประชาชน” (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545: 9) จากข้อมูลเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า มูลนิธิร่วมกตัญญูเป็นหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้น และยังช่วยให้ผู้ประสบภัยพิบัติรอดพ้นจากภัยพิบัติต่างๆ ได้อีกด้วย

อุบัติเหตุนับเป็นหนึ่งในภัยพิบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมา ซึ่งนับว่า เป็นปัญหาสำคัญของสาธารณสุขที่ทำให้บุคคลได้รับบาดเจ็บ พิการ สูญเสียทรัพย์สิน ชีวิตก่อนวัยอันควร ยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจกำลังคนในการพัฒนาประเทศชาติ จากสถิติการตายจากอุบัติเหตุของประชากรไทยมีแนวโน้มเพิ่งขึ้นทุกปี (จรรยา แก้วสาร. 2549: 1-4) ซึ่งระบบการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุเรียกว่า ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน รวมทั้งระบบการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนถึงโรงพยาบาล ระบบการรักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บในโรงพยาบาล และ การเป็นโรงพยาบาลในเครือข่าย (วิทยา ชาติบัญชาชัย. 2545) โดยที่ระบบการช่วยเหลือก่อนถึงโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหา ในการดำเนินการ และการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านอุบัติเหตุฉุกเฉินขึ้นอยู่กับหลายสังกัด รวมถึงปัญหาการขาดแคลน แพทย์ พยาบาล พนักงานกู้ชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครกู้ภัยที่มาช่วยในช่วงเวลาที่ตนว่างจากงานประจำ ถึงแม้ว่าอาสาสมัครส่วนใหญ่มีเครื่องมือสื่อสาร และ ยานพาหนะ ออกทำหน้าที่กู้ภัยช่วยเหลือ

ผู้ประสบภัย แต่อาสาสมัครยังขาดการอบรมอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการดูแลและการป้องกันภัย แม้ว่าโรงพยาบาลรวมถึงนักวิชาการ จะพยายามจัดการฝึกอบรมฝึกซ้อมให้ เนื่องจากอาสาสมัครมีความจำกัด เรื่องเวลาที่ต้องประกอบอาชีพจึงไม่สามารถเข้าร่วมอบรม ทำให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บยังขาดประสิทธิภาพ (จรรยา แก้วสาร. 2549: 1-4)

ในกรุงเทพมหานคร การนำผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นบทบาทองค์การเอกชน รถพยาบาลของโรงพยาบาลของรัฐ ยังมีบทบาทน้อยมากในการช่วยเหลือ และ นำส่งผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาล (เกศินี สราญฤทธิ์ชัย; และ คณะ. 2546: 2) จากข้อมูลการปฏิบัติงานของระบบบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน สำนักงานระบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม – 10 กันยายน 2548 พบว่า ผู้บาดเจ็บถูกนำส่งโดยมูลนิธิกู้ภัย ร้อยละ 62.67 นำส่งโดยรถพยาบาล ร้อยละ 37. 33 และ ยังพบว่า ในการให้การดูแล และ นำส่งร้อยละ 79.43 ให้การดูแล และไม่นำส่ง ร้อยละ 5.31 ให้การดูแลแต่เสียชีวิต ณ จุดเกิดเหตุ ร้อยละ 0.50 ให้การดูแลแต่เสียชีวิตขณะนำส่ง ร้อยละ 0.12 เสียชีวิตก่อนไปถึงโรงพยาบาล ร้อยละ 1.29 แนะนำกลับบ้านโดยไม่ได้รักษา ร้อย 0.17 ยกเลิกปฏิบัติการร้อยละ 7.03 และ ไม่พบเหตุ ร้อยละ 5.15 (จรรยา แก้วสาร. 2549: 1-4; อ้างอิงจาก สมาคมเวชศาสตร์ฉุกเฉินแห่งประเทศไทย กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2548)

จากสถิติดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่ง ก็เพราะอาสาสมัครได้รับข้อมูลผิดพลาด เนื่องจากผู้ประสบเหตุขาดความรู้และประสบการณ์ในการแจ้งเหตุ ส่วนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครกู้ภัย พบว่า 1) ไม่มีทักษะในการรับแจ้งเหตุ 2) ออกปฏิบัติงานล่าช้า 3) อุปกรณ์เวชภัณฑ์ไม่พร้อมใช้ 4) ขาดการประเมินสภาพผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดเหตุการณ์ผู้บาดเจ็บหัวใจหยุดเต้น แต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ 5) เมื่อถึงโรงพยาบาลขาดการส่งต่อข้อมูลที่สำคัญ ทำให้ผู้บาดเจ็บไม่ได้รับการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และ 6) ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บเกิดข้อผิดพลาดขณะเคลื่อนย้ายทั้งจากผู้ประสบเหตุ และ จากผู้ปฏิบัติงาน (จรรยา แก้วสาร. 2549 2-3; อ้างอิงจาก ข้อมูลผิดพลาดที่พบบ่อยในการดูแลภาวะฉุกเฉิน. 2546: 22) ในกรุงเทพมหานครยังพบว่า การดูแลขณะนำส่งขาดการปฏิบัติขั้นต้น ร้อยละ 40 และ ขาดการดูแลขณะนำส่งสูงถึง ร้อยละ 86 (จรรยา แก้วสาร. 2549: 2-3) เพราะฉะนั้น จึงได้มีหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยกู้ชีพ “นเรนทร” ของโรงพยาบาลราชวิถี “หน่วยกู้ชีพ” ของโรงพยาบาลเลิศสิน สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยกู้ชีพ “คุ้มเกล้า” โรงพยาบาลภูมิพล หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาล “ศรีวิชัย” มูลนิธิร่วมกตัญญู มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาที่นำไปสู่การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แต่การที่อาสาสมัครจะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ก็เนื่องมาจากหลายปัจจัยโดยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ ผู้วิจัยโดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105 - 108; อ้างอิง

จาก Magnusson; & Endler. 1977:18 - 21) เป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัคร ดังที่ ไพลิน ผ่องใส. (2531) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายในตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง เป็นแรงกระตุ้นให้คนต้องการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ งานวิจัยต่างๆ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานวิจัยของ ชมพูนุท วรรณคนาพล (2545) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทการบินไทย และ นิปกรณ์ เชื้อวงศ์ (2548) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของศูนย์บริการรังสิต บริษัทมิตซูบิชิ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยภายนอกด้านสถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะการที่อาสาสมัครได้รับการกำลังใจ ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น การช่วยเหลือ การส่งเสริมในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ การยอมรับเข้ากลุ่ม การได้รับความเข้าใจ ความไว้ใจ การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงาน จากบุคคลในครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อน ประชาชนทั่วไป จะช่วยให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังเช่นที่ พีรศักดิ์ รัตนะ (2534) พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข สมหมาย เกาฏีระ (2544) พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานสูง การปฏิบัติงานก็มีประสิทธิภาพสูงด้วย สุดท้าย กนกทอง สุวรรณบูลย์ (2545) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ร่วมกับตัวแปรอื่น สามารถทำนายการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 39 เพราะฉะนั้น การสนับสนุนทางสังคม จึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกตัวหนึ่งที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 25) กล่าวว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องานย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยไม่รักงาน เช่น งานวิจัยของ เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526) ที่พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ต่อมา วิชัย เอียดบัว (2534) พบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานสูง และ สุดท้าย พวงเพชร รังสรรค์ลิขิต (2542) ที่พบว่า เจตคติต่องานสาธารณสุขมูลฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุดท้ายปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ แบนดูรา (ประทีป จินงี่. 2539: 1 – 2; อ้างอิงจาก Bandura.

1977, 1978, 1981; Schunk. 1984, 1981) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในหน่วยงาน บุคคลอาจแสดงออกมาทั้งในด้านความคิดและการกระทำ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่า ตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถที่จะกระทำนั้น ผลการวิจัยส่วนมากก็สอดคล้องกับแนวคิดของ แบนดูรา เช่น งานวิจัยของ รัชนีกร ประสาร (2547) ก็พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา และ ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ (เข้ามาเป็นอันดับ 1) ทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 53.40 ต่อมา ใจนวล พรหมมณี (2550) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะฉะนั้น การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน จึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเป็นตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งแสดงถึงการขาดประสิทธิภาพในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุของอาสาสมัครกู้ภัย นำมาสู่ปัญหาการวิจัยที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของอาสาสมัครกู้ภัย จากปัจจัยภายใน (จิตลักษณะ และ จิตลักษณะตามสถานการณ์) และ ปัจจัยภายนอก (สถานการณ์ทางสังคม) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ และ ผู้วิจัยเชื่อว่า ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย) กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2.เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัคร) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัคร) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครในองค์กร การแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครได้ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกับการบริหารงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู

ขอบเขตการวิจัย

เนื่องจากหน้าที่ของอาสาสมัครมีหลายหน้าที่ด้วยกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัคร โดยศึกษากับอาสาสมัครกู้ภัยที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้บาดเจ็บเท่านั้น ไม่รวมถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นของอาสาสมัครกู้ภัย

ประชากร

ประชากรเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จากทั้ง 3 กองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น) ได้แก่ บก.น เหนือ จำนวน 5 เขต 34 สถานี บก.น ใต้ จำนวน 4 เขต 21 สถานี บก.น ธน จำนวน 5 เขต 28 สถานี รวมทั้ง 3 บก.น มี 14 เขต 83 สถานี ซึ่งมูลนิธิร่วมกตัญญูได้แบ่งอาสาสมัครออกทั่วพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 3 บก.น รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,261 คน (สมุดรายชื่ออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู. 2551: 4-8)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จำนวน 293 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้ ทั้ง 3 กองบังครับตำรวจนครบาล ได้แก่ บก.น เหนือ บก.น ใต้ บก.น ธน ตามการแบ่งของมูลนิธิร่วมกตัญญู เป็นชั้นในการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1. จิตลักษณะ

1.1.1 แรงจูงใจในการทำงาน

1.1.2 พรหมวิหาร 4

1.2 สถานการณ์ทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม

1.2.1 จากครอบครัว

1.2.2 จากหัวหน้าจุด

1.2.3 จากเพื่อนร่วมงาน

1.2.4 จากประชาชน

1.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์

1.3.1 เจตคติต่อการทำงานของอาสาสมัคร

1.3.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของอาสาสมัคร

1.4 ลักษณะทางชีวสังคม

1.41 อายุ

1.4.2 ระดับการศึกษา

1.4.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

2.1 การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ

2.2 การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ

2.3 การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **มูลนิธิร่วมกตัญญู** หมายถึง หน่วยงานเอกชนที่จัดตั้งขึ้น โดย นายสมเกียรติ สมสกุลรุ่งเรือง ประธานมูลนิธิร่วมกตัญญู ซึ่งได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิที่ถูกต้องตามกฎหมายเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2513 มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือต่อผู้ยากไร้หรือมรณภัยไร้ญาติ ร่วมทั้ง อุบัติภัย อุทกภัย วาตภัย และ อัคคีภัย ตลอดจนสาธารณกุศลทั่วไป อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมิได้แบ่งชั้นวรรณะ สัญชาติ ศาสนา และ มิหวังค่าตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

2. **อาสาสมัครกู้ภัย** หมายถึง บุคคลที่เข้ามาทำงานกับมูลนิธิร่วมกตัญญูโดยไม่ได้รับเงินเดือน ทำงานช่วยเหลือผู้ยากไร้ มรณภัยไร้ญาติ และ ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น อุบัติภัย อุทกภัย วาตภัย และ อัคคีภัย ตลอดจนสาธารณกุศลโดยทั่วไป โดยให้ความช่วยเหลือทั่วราชอาณาจักร โดยทำงานประสานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่งอาสาสมัครกู้ภัยเหล่านี้ประจำการอยู่ทั้ง 3 กองบังคับการตำรวจนครบาล ไดแก่ เหนือ ใต้ ธน รวมทั้งหมด 83 สถานี

3. **บก.น** หมายถึง กองบังคับการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นที่สังกัดของสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 1 – 9 นครบาล มีสถานีตำรวจในเขตกรุงเทพมหานครที่สังกัดอยู่ทั้งหมด 83 สถานี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร จึงได้เสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มตั้งแต่ ความหมาย การวัดประสิทธิภาพการทำงาน และ ความหมาย การวัด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
2. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
4. แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
    4.1 พรหมวิหาร 4 กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
    5.1 การสนับสนุนทางสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
6. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
    6.1 เจตคติต่อการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
    6.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
7. ลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
8. ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับ เจตคติต่อการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคม กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย
9. นิยามปฏิบัติการ
10. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
11. สมมติฐานในการวิจัย

ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1. ความหมายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานองค์การจะต้องมีผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจหรือจะมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลทั่วไป ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง เหมือนดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงาน เช่น คูนซ์ และ โอดอนเนล (Koontz and O' Donnell ; 1950: 83) ได้ขยายความคำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การตลอดจนชุมชน บาร์นาด (Barnard. 1972: 146) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือ การดำเนินให้งานเป็นไปตามความคาดหวังผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มีความคาดหวังนั้น ไม่มีความสำคัญ สมใจ ลักษณะ (2542: 7) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว ได้งานดี รังสิมา มั่นใจอารย์ (2549: 31) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (input) กับ ผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่า ดีขึ้นอย่างไร แค่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ธานินทร์ สุทธิกุญชร (2543) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทการบินไทย หมายถึง การทำงานให้ได้ผลดี มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทันเวลา คุ้มกับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ สมโภช จัตุพร (2543) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ไว้ว่า หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงาน มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัดเวลา ทันเวลา คุ้มค่ากับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ผณิพันธุ์ โตจันทร์ (2544) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานข้าราชการตำรวจไว้ว่า หมายถึง การทำงานที่ได้คุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ละเอียดรอบครอบ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์เร่งด่วน ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลาในสถานที่บีบบังคับให้รับปฏิบัติ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ ผลการปฏิบัติงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลของการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเป้าของหน่วยงาน ได้มีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา และ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถบริหารงบประมาณได้ตรงตามแผนงานที่ตั้งไว้โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่อยู่ในหน่วยงาน วินัย โยธาฤทธิ์ (2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชุม หมายถึง ความสามารถของผู้นำอาสา

พัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มารุต พงษ์ชัยศรี (2547) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชนหมายถึง การที่อาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ในด้านการเป็นคนกลาง การช่วยเหลือ การเป็นผู้ไกล่เกลี่ย และ การเป็นนักประสาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อย่างถูกต้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังที่ นิตยา ประเสริฐศรี (2542: 17) กล่าวว่า เป็นเป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อนประเมิลผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยให้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งประสิทธิภาพหมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงเน้นว่า องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (How) ประสิทธิผล จะเน้นองค์การว่า การบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (Where) ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 42-43) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของเครื่องมือเครื่องไม้ต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้าหมายความว่า องค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่มุมผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรน้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่มุมกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่า องค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นเดียวกัน

จากเอกสารงานวิจัย สรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง เกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์การ และ คุณภาพของทรัพยากร และการที่บุคคลสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณภาพ รวดเร็ว มีมาตรฐาน ถูกต้อง ประหยัดเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. หน้าที่ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูที่เน้นเฉพาะการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ จึงขอนำเสนอวัตถุประสงค์ของมูลนิธิร่วมกตัญญู ลักษณะงานของการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามปฏิบัติการของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้อย่างเหมาะสมต่อไป

มูลนิธิร่วมกตัญญู มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ไม่ว่าอุบัติภัย, อุทกภัย, วาตภัย และ อัคคีภัย โดยให้ความช่วยเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย อีกทั้งยังมีการช่วยเหลือผู้ยากไร้ หรือ มรณภัยไร้ญาติ ตลอดจน สาธารณกุศลโดยทั่วไปอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมิได้แบ่งสัญชาติ ศาสนา หรือชั้นวรรณะและมิได้หวังค่าตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

โดยทางมูลนิธิก็ได้แบ่งหน้าที่อาสาสมัครดังต่อไปนี้ 1. ต้องช่วยเหลือผู้ประสบภัยโดยไม่รังเกียจ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม 2. ต้องมีความรักและสามัคคีต่อผู้ร่วมงาน พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ และ กฎระเบียบในหน้าที่ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 4) พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมของมูลนิธิได้ทุกกรณี (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545: 7-9)

ปัจจุบันมูลนิธิร่วมกตัญญูยังได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมจากกรมตำรวจ โดยเข้าร่วมกับหน่วยงานสถาบันนิติเวชวิทยา โดยได้จัดให้มีเจ้าหน้าตำรวจนั่งประจำรถปฏิบัติงานของมูลนิธิฯ ทุกคันที่ออกปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อเกิดเหตุขึ้น ณ ที่ใดก็ตาม ไม่ว่าทางบกหรือทางน้ำ หลังจาทราบที่ได้รับแจ้งเหตุแล้ว มูลนิธิฯ เร่งรีบดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่รุดไปยังที่เกิดเหตุทันที หากพบผู้ประสบภัยที่ได้รับบาดเจ็บ อาสากู้ภัยจะเข้าทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นตามขั้นตอนที่ได้รับฝึกอบรมมาโดยถูกตามหลักวิชา และ รีบนำผู้รับบาดเจ็บส่งไปยังโรงพยาบาลที่ใกล้เคียง หรือ โรงพยาบาลตามที่ผู้ป่วยต้องการเพื่อรักษาต่อไป แต่ถ้าหากพบว่า มีผู้เสียชีวิต จะนำศพส่งสถาบันนิติเวชวิทยา สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลศิริราช เป็นต้น รวมทั้งจะทำการถ่ายภาพผู้ตายและสถานที่เกิดเหตุ พิมพ์ลายนิ้วมือ เพื่อมอบให้แก่เจ้าหน้าพนักงานตำรวจหรือ สถานีตำรวจ ณ ท้องที่เกิดเหตุนั้นๆ เพื่อให้เจ้าพนักงานตำรวจเก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบการสอบสวนทางคดี นอกจากการปฏิบัติงานโดยร่วมกับทางกรมตำรวจแล้วพร้อมทั้งยังจัดรถพยาบาลและกำลังอาสากู้ภัยเข้าปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยกู้ชีพ “นเรนทร” ของโรงพยาบาลราชวิถี “หน่วยกู้ชีพ” ของโรงพยาบาลเลิศสิน สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข หน่วยกู้ชีพ “คุ้มเกล้า” โรงพยาบาลภูมิพล และ หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาล “ศรีวิชัย” ในการให้ช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับผู้ประสบเหตุและได้รับบาดเจ็บก่อนนำส่งโรงพยาบาล (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545: 7-9)

สรุปว่า อาสาสมัครกู้ภัยมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัยตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิโดยไม่รังเกียจ มีความรัก สามัคคีต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตามข้อบังคับ และ กฎระเบียบในหน้าที่กำหนดอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งร่วมทำกิจกรรมของมูลนิธิได้ทุกกรณี การปฏิบัติงานของอาสาสมัครกู้ภัยจะปฏิบัติงานในเมื่อเกิดเหตุขึ้นในที่ใดไม่ว่าจะเป็นทางบกทางน้ำ ทางมูลนิธิก็จะส่งอาสาสมัครไปยังที่เกิเหตุทันที พร้อมทั้งช่วยเหลือผู้บาดเจ็บโดยการปฐมพยาบาลอย่างถูกวิธีตามที่ได้ฝึกอบรมมาอย่างถูกต้อง

3 การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของอาสาสมัครกู้ภัย

เพื่อที่จะระบุบทบาทอาสาสมัครกู้ภัยของมูลนิธิร่วมกตัญญูให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอความหมายของผู้บาดเจ็บ และ กระบวนการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ซึ่งผู้บาดเจ็บ หมายถึง ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงและต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างรวดเร็วมิฉะนั้นจะมีภาวะแทรกซ้อนที่ตามมาจนเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ อาสาสมัครกู้ภัยต้องดำเนินการ 3 ประการ ตามลำดับ

คือ 1) การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ 2) การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ 3) การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ ซึ่งแต่ลำดับขั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 **การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ ด้านการตรวจร่างกาย** คือ นับเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้ปฐมพยาบาลควรมีความรู้เกี่ยวกับร่างกายของคนปกติ และ วิธีตรวจร่างกายเพื่อค้นหาสิ่งผิดปกติ เพราะว่าอาการของผู้บาดเจ็บที่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดในระยะแรกนั้น อาจมิใช่เป็นอาการที่รุนแรงหรือเป็นสาเหตุของการตายเสมอไป เป็นแต่เพียงปัญหาที่ผู้ปฐมพยาบาลจะต้องแก้ไขทันที ดังนั้นจึงเป็นการจำเป็นมากที่ผู้ปฐมพยาบาลจะต้องตรวจร่างกายผู้บาดเจ็บอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อค้นหาตำแหน่งที่ได้รับบาดเจ็บ โดยเริ่มตรวจตั้งแต่ศีรษะลงไปถึงปลายเท้า การตรวจร่างกายจะประกอบด้วยการสังเกต การคลำและการพูดคุยดังมีขั้นตอนต่อไปนี้ **ขั้นแรก** จะต้องตรวจการหายใจและตรวจชีพจร ถ้าผู้บาดเจ็บไม่หายใจ ผู้ปฐมพยาบาลจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ป่วยกลับมาหายใจอีก โดยเปิดทางเดิมลมหายใจให้ เช่น จับผู้ป่วยนอนหงายแล้วใช้หมอนหนุนใต้ไหล่ หรือ ผายปอดให้และถ้าพบว่า มีภาวะหัวใจหยุดทำงาน ผู้ปฐมพยาบาลต้องกระตุ้นหัวใจและผายปอดให้ พร้อมทั้งตรวจเพื่อดูว่า บริเวณใดมีการตกเลือดรุนแรงหรือไม่ ถ้าพบว่า มีการตกเลือดที่รุนแรง ต้องห้ามเลือดให้ ถ้ามีการตกเลือดภายในและผู้ป่วยมีอาการช็อค ต้องรีบปฐมพยาบาลอาการช็อคพร้อมรีบนำส่งโรงพยาบาลให้เร็วที่สุด เพื่อรับการรักษาโดยการผ่าตัดลงไปห้ามเลือด หรือ ถ่ายเลือดแทนให้ ถ้าผู้บาดเจ็บหายใจได้ ชีพจรเต้นตามปกติ ประกอบกับไม่มีการตกเลือดที่รุนแรง ผู้ปฐมพยาบาลควรเริ่มขั้นต่อไป **ขั้นสอง** ตรวจศีรษะเพื่อดูว่า มีรอยฉีกขาดฟกช้ำหรือไม่ ตรวจดูกะโหลกศีรษะเพื่อดูว่า มีรอยยุบ รอยแตกหรือไม่ มีน้ำหรือเลือดไหลจากช่องจมูก ช่องหู ช่องปาก หรือไม่ ตรวจบริเวณคอโดยใช้มือคลำที่คอด้านหลัง เพื่อดูว่า มีก้อนหรือปุ่มกระดูกสันหลังนูนขึ้นมาหรือไม่ตรวจกระดูกไหปลาร้า แขนทั้งสองข้าง กระดูกเชิงกราน และ ตรวจขาทั้งสองข้างเพื่อดูว่า มีกระดูกหักหรือข้อเคลื่อนหรือไม่ **ขั้นสุดท้าย** ตรวจผนังหน้าท้องผู้บาดเจ็บเพื่อสังเกตว่า กล้ามเนื้อหน้าท้องมีการเกร็งตัวหรือไม่ กดเจ็บหรือไม่โดยการใช้มือกดเบา ๆ ต่อจากนั้นให้ตรวจร่างกายว่า มีอาการชาบริเวณใดบ้าง และ สามารถขยับแขนและขาข้างใดได้บ้าง ในบางครั้งขณะทำการตรวจอาจมีความจำเป็นต้องเปลื้องเสื้อผ้าผู้บาดเจ็บ กรณีเช่นนี้ต้องเพิ่มความระมัดระวังผู้บาดเจ็บบางคนอาจมีโรคประจำตัว เช่น เบาหวาน ลมบ้าหมู โรคเลือด หรือ บางคนแพ้ยา ประเภทด้านจุลชีพอย่างรุนแรง ฯลฯ ผู้บาดเจ็บอาจเขียนบอกไว้ที่บัตรประจำประตัว เหรียญห้อยคอ กำไลมือ เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฐมพยาบาลอย่างมาก (จรรยา แก้วสาร. 2549: 20)

สรุปว่า การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ โดยมีการตรวจร่างกายตามลำดับขั้นตอน คือ **ขั้นแรก** จะต้องตรวจการหายใจและชีพจร พร้อมทั้งช่วยเหลือให้ผู้ป่วยกลับมาหายใจอีก โดยเปิดทางเดิมลมหายใจให้ **ขั้นสอง** ตรวจดูศีรษะของผู้บาดเจ็บมีรอยฟกช้ำ มีรอยยุบ รอยแตก มีเลือดไหลออกจากช่องหู จมูก ช่องปากหรือไม่ **ขั้นสุดท้าย** ตรวจผนังหน้าท้องเพื่อสังเกตว่า กล้ามเนื้อมีการเกร็งตัวหรือไม่ มี

อาการชา ผู้บาดเจ็บสามารถขยับแขนขาได้หรือไม่เพื่อที่จะทำการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องต่อไป

3.2. **การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุต่างๆ หรือ ผู้ที่ป่วยกะทันหันให้พ้นจากอันตราย ก่อนที่จะนำส่งไปให้แพทย์รักษาต่อไป โดยทั่วไปๆ การปฐมพยาบาลจะปฏิบัติ ณ จุดเกิดเหตุนอกเสียเวลาจากสถานที่นั้น ๆ ให้เหมาะสมและไม่สะดวกแก่การปฐมพยาบาลแก่การให้การปฐมพยาบาล ซึ่งผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยอาจได้รับอุบัติเหตุซ้ำอีก จึงต้องมีกาเคลื่อนย้ายให้ถูกวิธีไปในที่ๆ ปลอดภัย ซึ่งขั้นตอนของการปฐมพยาบาลมีดังต่อไปนี้ **ลำดับแรก** ต้องให้การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บกรณีที่ทางเดินลมหายใจอุดตัน หายใจลำบาก หรือ หยุดหายใจ ดังนั้นผู้ที่ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต้องพร้อมที่จะช่วยเหลือได้ทันที **ลำดับสอง** ให้การปฐมพยาบาลแผลไหม้ทุกชนิด กระดูกหักและการบาดเจ็บบริเวณกระดูกสันหลัง **ลำดับสุดท้าย** ให้การปฐมพยาบาลเล็กๆ น้อยๆ เช่น กระดูกนิ้วหัก แผลที่มีเลือดออกซิบๆ และ ในลำดับสุดท้ายนี้ ถ้าพบผู้บาดเจ็บที่มีอาการสาหัสมากก็ควรตรวจให้แน่ใจว่า ตายแล้วหรือยัง (จรรยา แก้วสาร. 2549: 22)

สรุปว่า ผู้ที่ปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บจะต้องให้การปฐมพยาบาลตามขั้นตอนดังนี้ **ขั้นแรก** ให้การปฐมพยาบาลที่หายใจอุดตัน หายใจลำบากหรือไม่หายใจโดยการช่วยเหลือทันที่ **ขั้นสอง** ให้การปฐมพยาบาลแผลไฟไหม้ทุกชนิด กระดูกหัก การบาดเจ็บบริเวณสันหลัง และ **ขั้นสุดท้าย** ให้การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกนิ้วหัก แผลที่มีเลือดออกซิบๆ เสร็จเรียบร้อยแล้วก็พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายและ นำส่งผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาลเพื่อให้ทำการรักษาต่อไป

3.3 **การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ ด้านการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ** เป็นขั้นตอนการช่วยเหลือที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยทักษะและความชำนาญมากกว่าการใช้กำลัง หรือแรงงาน เพราะถ้าปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมาก กล่าว คือ 1. กรณีผู้ป่วย มีการบาดเจ็บ สามารถป้องกันมิให้อาการเจ็บป่วยนั้นทรุดลงไปจากเดิม อาจจะพิการได้ หรือ ถึงแก่กรรมได้ 2. เพื่อให้อาการเจ็บนั้นคงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่มอาการเจ็บมากขึ้น หรือ เพื่อให้อาการบาดเจ็บดีขึ้น และสามารถประคับประคองผู้ป่วยให้ถึงที่หมายโดยปลอดภัย ในระดับหนึ่งโดยยึดหลักการปฐมพยาบาลที่ถูกต้อง 3. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล 4. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอุปกรณ์ที่ใช้การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ มีดังต่อไปนี้ **ด้านการใช้เปลตัก** เปลตักหรือแปลแซะ ประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ เป็นโลหะเบาแข็งแรง ประกอบด้วย วัตถุคล้าย พลั่วตัก 2 ข้าง ซ้าย และ ขวา แต่ละข้างมีใบพลั่ว 3 ชิ้น ตรึงอยู่กับแกนโลหะ โดยส่วนรองศีรษะและ ลำตัวอยู่ใกล้กัน ขณะที่ส่วนของแผ่นรองขาสามารถยืดออกให้ยาวเท่ากันกับความสูงของผู้บาดเจ็บ บริเวณแผ่พลั่วช่วงลำตัวมีเข็มขัดรัด 3 ช่วง เพื่อให้ใช้รัดลำตัวผู้บาดเจ็บอยู่นิ่งติดกับเปลตัก **ด้านการใช้เปลหาบหาม** คือ เปลที่มีก้านยื่นออกมา 4 มุมตามความยาวของเปลเพื่อใช้เป็นด้านสำหรับถือ ส่วนที่ใช้นอนจะเป็นวัสดุแข็งแต่เบา หรือ เป็นผ้าใบ ผ้าใยสังเคราะห์ที่เหนียวทนทาน บาง

ชนิดทำจากไม้กระดานเจาะข้าง และ หัวท้ายให้เป็นร่อง สำหรับใช้เป็นที่จับ การหามหัวท้าย 2 คน หรือ 4 คน บางครั้งพบว่า เปลอ่อนหยวบ ควรหามโดยใช้ผู้ช่วยเหลืออยู่ทางด้านหัวและท้าย พร้อมทั้งมีผู้ช่วยเหลือประกบด้านข้างอีก 2 คน เปลหาบหามอาจจะเป็นเปลตักหรือเปลดัดแปลงก็ได้ **ด้านการใช้เปลดัดแปลง** จากเสื่อ หรือ ผ้าห่ม โดยผู้เข้าไปช่วยเหลือจับขอบผ้าห่มหรือเสื่อให้แน่น ดึงให้ตึง แล้วยกขึ้นพร้อม ๆ กัน **ด้านการใช้เปลประจำรถพยาบาล** เป็นสิ่งที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้งานโดยเฉพาะ สามารถปรับระดับสูงต่ำได้ และสามารถปรับเป็นพื้นราบ สำหรับนอน ยกศีรษะสูง หรือ ปรับให้ผู้บาดเจ็บนอนตัวงอ สามารถปรับเป็นรถนั่ง และพับเก็บได้สะดวก **ด้านการใช้เก้าอี้** เป็นอุปกรณ์ที่นำมาช่วยเหลือเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ ซึ่งอาศัยบนอาคารสูง หรือ พื้นที่คับแคบไม่สามารถนำเปล ชนิดต่างๆ เข้าไปช่วยเหลือได้ **และ การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บด้วยมือเปล่า โดยการหามโดยใช้ 2-3 คน** ในกรณีที่ผู้บาดเจ็บพอขยับตัวได้ รู้สึกตัวดี และให้ความร่วมมือได้ โดยผู้ช่วยเหลือเข้าทางด้านหลังของผู้บาดเจ็บ จับแขนของผู้บาดเจ็บไว้บนบ่าของผู้ช่วยเหลือจับให้แน่น หรือ กอดคอให้แน่น มือข้างที่ติดหรือชิดกับหลังผู้บาดเจ็บให้จับเข็มขัดหรือขอบกางเกงหรือขอบประโปรงให้กระชับ มือข้างที่อยู่ด้านนอก ให้สอดใต้ขาบริเวณกึ่งกลางต้นขาแล้วจับมือผู้ช่วยเหลืออีกคนให้แน่นในท่ามัดข้าวต้มหรือเกี่ยวกับนิ้วมือในท่าเก้าอี้ ถ้ามีผู้ช่วยเหลือคนที่ 3 ให้ช่วยประคองยกขาของผู้บาดเจ็บ เป็นการช่วยเหลือเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บได้คล่องตัวขึ้น **การหามโดยใช้คน 3 คน** เป็นท่าอุ้มตะแคง แบ่งออกดังนี้ 2.1 ให้ผู้ช่วยเหลือเข้าด้านใดด้านหนึ่งของผู้บาดเจ็บ โดยจัดให้คนตัวสูงอยู่ทางด้านศีรษะคนตัวเตี้ยสุดอยู่ทางด้านขาของผู้บาดเจ็บ ผู้ช่วยเหลือนั่งคุกเข่าขวาพร้อมสอดมือเข้าไปใต้ตัวผู้บาดเจ็บ 2.2 ให้สัญญาณในการยกตัวผู้บาดเจ็บขึ้น แล้วนำผู้บาดเจ็บวางลงบนเข่าโดยสอดหัวเข่าซ้ายเข้าไปรับ พร้อมทั้งปรับน้ำหนักของผู้บาดเจ็บเฉลี่ยน้ำหนักในการยกเท่ากัน เพื่อให้ลาตัวผู้บาดเจ็บตรง แขนสอดใต้ตผู้บาดเจ็บจะต้องดันให้ลึกมากที่สุด 2.3 ให้สัญญาณยกขึ้นพร้อมกับพับแขนให้ข้อศอกของผู้ช่วยเหลืองอขึ้น น้ำหนักตัวของผู้บาดเจ็บจะตกอยู่ในร่องของข้อศอก ลำตัวผู้ช่วยเหลือเอนไปทางด้านหลังเล็กน้อแล้วทำการเคลื่อนย้ายโดยตะแคงเดินหรือเดินหน้ากระดาน **การหามโดยใช้ 4 คน** ให้ผู้ช่วยเหลือเข้าประกบตัวผู้บาดเจ็บข้างละ 2 คน โดยกำหนดให้คนที่สูงจับคู่กันทางศีรษะผู้บาดเจ็บ 3.1 วางมือสลับกับผู้ที่อยู่ตรงข้าม 3.2 สอดเข้าใต้ตัวผู้ป่วย 3.3 ยกขึ้นพร้อมกันพร้อมวางขนเข่าปรับน้ำหนักให้เท่ากั 3.4 ลำตัวที่ยกขึ้นมาจะต้องตรงเสมอ **การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บหมดสติ และ นั่งอยู่ในที่แคบ** การนำออกควรใช้ท่าลากถอยหลัง **การย้ายผู้บาดเจ็บที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้จากเตียงขึ้นรถเข็น** โดยให้ผู้ช่วยเหลือยกให้นั่งท่านั่งตัวตรง แล้วใช้รถเข็นเข้าทางด้านขวาของผู้บาดเจ็บ ใช้มือข้างที่ถนัดจับตัวของผู้บาดเจ็บ วางเป็นกระดานรองรับผู้บาดเจ็บจากเตียงสู่รถเข็น ผู้ช่วยเหลือเข้าโอบทางด้านหน้า ใบหน้าผู้บาดเจ็บจะอยู่ทางด้านหน้ารถเข็น จับผู้บาดเจ็บให้โอบรัดตัวผู้ช่วยเหลือไว้เพื่อพยุงตัวเลื่อนไปสู่รถเข็น (จรรยา แก้วสาร. 2549: 29-36)

สรุปว่า การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ ผู้ช่วยเหลือจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอย่างถูกวิธีตามหลักการฝึกอบรมมาเพื่อที่จะให้ผู้บาดเจ็บได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้อง ซึ่งวิธีการเคลื่อนย้ายอย่างถูกวิธีนั้นผู้ที่ช่วยเหลือจะต้องมีการเคลื่อนย้ายด้วยอุปกรณ์ดังต่อไปนี้ คือ เปลตัก เปลหาม เปลดัดแปลง เปลประจำรถพยาบาล และ สุดท้ายก็คือเก้าอี้ ถ้ากรณีที่ผู้ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บมีอุปกรณ์ไม่พร้อมหรือไม่มีอุปกรณ์ ก็จะต้องเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บโดยกลุ่มเพื่อนด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายโดย 2-3 คน การเคลื่อนย้ายโดย 3 คน การเคลื่อนย้ายโดย 4 คน การเคลื่อนย้ายที่อยู่ในที่แคบ การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บในที่สามารถช่วยเหลือตัวเองขึ้นรถ เพื่อที่ส่งผู้บาดเจ็บไปรับการรักษาในโรงพยาบาลอย่างทันท่วงทีต่อไป

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยามของ **ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัย ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนถึงโรงพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ดังนี้ **ด้านการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยตรวจสภาพร่างกายของผู้บาดเจ็บในเรื่อง สัญญาชีพ ความผิดปกติของร่างกายส่วนต่างๆ อุณหภูมิ ความชื่นในร่างกาย ความสามารถในการเคลื่อนไหวของผู้บาดเจ็บ การตรวจสภาพแวดล้อมที่เกิดเหตุ เพื่อประกอบการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว **ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บที่ประสบภัยในลักษณะต่างๆ ในที่เกิดเหตุและก่อนเข้ารักษาที่สถานพยาบาล เพื่อช่วยชีวิตผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และ ทันท่วงที **ด้านการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บจากสถานที่เกิดเหตุ และ นำส่งไปยังสถานพยาบาล เพื่อการรักษาด้วยวิธีการที่เหมาะสมและรวดเร็ว

4 การวัดประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ในการวัดประสิทธิการทำงาน งานวิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามในการวิจัย ดังเช่นที่ ปาริชาติ แสงพานิช. 2545; อ้างอิงจาก สเตียรส์ (Steers. 1977: 56) ได้เสนอแนวทางในการวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากรในองค์การด้วยพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์ 3 ประการ คือ (1) แนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การให้ได้สูงที่สุด (Goal optimization) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การว่า สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด (2) แนวความคิดเกี่ยวกับระบบ (Systems perspective) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การว่า สามารถทำงานอย่างมีระบบและ บรรลุเป้าหมายขององค์การมากน้อยเพียงใด (3) การเน้นความสำคัญเรื่องพฤติกรรมของคน (Human behavior) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน หรือ อีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า เป็นการประเมินเป้าหมายขององค์การว่า จะสามารถบรรลุผลได้โดยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ปาริชาติ แสงพานิช (2545:) ได้สร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการทำงานขึ้น ซึ่งได้นิยาม

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบและพอใจในการทำงาน ผลงานเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง จริงน้อย ไม่จริง กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มที่เข้าและไม่เข้ารับทำกิจกรรมสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 340 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .88 ต่อมา สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) ได้สร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้นิยามประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลของการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเป้าหมายได้แก่ มีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานได้ทันตรงตามที่กำหนดเวลา และ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ สามารถบริหารงบประมาณได้ตรงตามแผนที่ตั้งไว้โดยพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่อยู่ในแต่ละหน่วยงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำนวน 147 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บมีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านบวก 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านบวก 2 ข้อ ด้านลบ 1 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้าย และ นำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 2 ข้อ ด้านบวก 2ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนประสิทธิภาพการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) คือ รูปแบบหนึ่งของทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารงานของหัวหน้า นักจิตวิทยาสังคมกลุ่มหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105 - 108 ; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977: pp 18 - 21) ได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนี้เอาไว้ แล้วสรุปว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง 4 ประการ คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน 2) จิตลักษณะของผู้กระทำ 3) จิตลักษณะร่วมสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) อาจวิเคราะห์ได้โดยการใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์

สาเหตุของพฤติกรรม ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมนี้ ยังมีตัวแปรสาเหตุ ประเภทที่สี่ คือ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organimic interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทัศนคติต่อสถานการณ์นั้น หรือ ต่อพฤติกรรมที่จะกระทำ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และ ความเชื่ออำนาจในตนในเรื่องนั้นเป็นต้น ซึ่งอาจวัดได้ในเชิงปริมาณในคุณภาพด้านหนึ่ง (วารสารทันตาภิบาล (2541) ; 10 (2): 105 – 108)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสารและกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาตามแนวปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) อันเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมเป้าหมายจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ทางสังคม ดังตัวแปรที่ศึกษาตามแนวปฏิสัมพันธ์นิยมมีดังต่อไปนี้ 1) จิตลักษณะประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย และ พรหมวิหาร 4 2) สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน และ จากประชาชน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย ดังมีรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1 แรงจูงใจในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นตัวแปรหลักในแนวคิดกลไกหน้าที่ (Functional approach strategy) แนวคิดนี้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการทางเหตุผล พฤติกรรมการเป็นอาสาสมัคร เป็นกระบวนการประเมินเชิงรู้คิดเกี่ยวกับคุณค่าที่ได้จากการเป็นอาสาสมัคร (Cnaan; & Goldberg-Glen.1991: 269-284) การประยุกต์ใช้แนวคิดกลไกหน้าที่ในการศึกษาการเป็นอาสาสมัครจึงเป็นการทำความเข้าใจแรงจูงใจเบื้องหลังการเป็นอาสาสมัคร (Houle; Sagarin; & Kaplan. 2005: 337-344) แบทสันและคณะ (Batson. et al. 2003) พยายามอธิบายหลักการของแรงจูงใจอาสาสมัครโดยเชื่อมโยงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเลวิน (Lewin. 1951) ที่ว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามในการตั้งเป้าหมายในชีวิตของปัจเจก การคิดว่า แรงจูงใจเป็นการตั้งเป้าหมายทำให้สามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็นเป้าหมายเครื่องมือ (Instrumental goals) หมายถึง การได้ค้นหาวิธีการไปสู่เป้าหมายอื่นๆ เป้าหมายสูงสุด (Ultimate goals) หมายถึง การได้ค้นหาเป้าหมายของตัวเป้าหมายเอง และ ผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจ (unintended consequence) ผลที่ได้รับจากการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแต่

ผลนั้นไม่ใช้เป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น การใช้ความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายว่าทำไมบุคคลจึงช่วยเหลือผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นนั้นเป็นเป้าหมายเครื่องมือ เพื่อนำไปสู่บางสิ่งที่ตนเองให้ความความสนใจซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด หรือเป้าหมายสูงสุดของตนเองกับประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเองซึ่งก็คือผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจนั้นเอง

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีนักจิตวิทยาสังคมได้ทำการศึกษาแรงจูงใจอาสาสมัคร ตามกลยุทธ์กลไกหน้าที่ และ ได้กำหนดหน้าที่ (Function) ซึ่งมีความหมายเหมือนกับเป้าหมายจากทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไว้ 6 หน้าที่ ได้แก่ การให้คุณค่า (Value) การทำความเข้าใจ (Understanding) การสนองความต้องการของตน (Enhancement) หน้าที่การงาน (Career) การเข้าสังคม (Social) การปกป้องตนเอง (Protective) (Clary; et al. 1998: 1516-1530) และ กล่าวอีกว่า (1) การให้คุณค่า (Value) เป็นการอธิบายแรงจูงใจของการอาสาสมัคร ว่า เกิดมาจากบุคคลให้คุณค่ากับความรู้สึกเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Altruistic Motive) สมิทธ์ (Smith. 1981: 23) ได้ให้ความหมายความเอื้อเฟื้อไว้ว่า เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่แสดงถึงระดับของแรงขับของความพึงพอใจภายในหรือรางวัลทางจิตใจของความพยายามที่จะรักษาความสมดุลความพึงพอใจภายในของบุคคลอื่นๆ โดยปราศจากความคาดหวังให้ผู้อื่นตอบแทนตนเองให้เกิดความพึงพอใจกลับมา กล่าวคือเป็นผู้ซึ่งคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ (Anderson; & Moore. 1978) (2) การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นการอธิบายแรงจูงใจของการอาสาสมัคร ว่าทำให้เกิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถไปฝึกหัดจากแหล่งอื่นได้ ยกตัวอย่างเช่น อาสาสมัครในสถาบันสุขภาพจะตั้งความหวังในการเป็นอาสาสมัคร ทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ เช่น ได้พัฒนาตนเอง เกิดการเรียนรู้ และอื่นๆ ในชีวิตผ่านการได้ทำงานบริการสังคม (3) การสนองความต้องการของตน (Enhancement) มีลักษณะที่แสดงถึงอีโก้ของอาสาสมัคร เช่นเดียวกับการปกป้องตนเอง ที่มีลักษณะเป็นการปกป้องตนเองจากอารมณ์ทางลบ แต่การสนองความต้องการของตนเป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก คือ ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตน (Self - esteem) เป็นต้น (4) หน้าที่การงาน (Career) เป็นการอธิบายแรงจูงใจของการอาสาสมัคร ว่าทำให้มีโอกาสในการได้งานทำใหม่ หรือเป็นการรักษางานที่ตนเองกำลังทำอยู่ (5) การเข้าสังคม (Social) กลไกนี้เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจในกลไกนี้มองว่าการเป็นอาสาสมัคร ทำให้ตนเองมีโอกาสมีเพื่อนใหม่ๆ หรือ ได้ทำกิจกรรมที่คนให้ความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ (6) การปกป้องตนเอง (Protective) กลไกนี้มีความเกี่ยวข้องกับอีโก้ (Ego) แรงจูงใจนี้ให้ความสนใจกับการปกป้องเอกลักษณ์ต่อลักษณะทางลบของตนเอง ในกรณีของอาสาสมัครอาจเป็นการลดความรู้สึกผิดที่มีโอกาสมากกว่าผู้อื่นและเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ในตนเอง

การกำหนดแรงจูงใจอาสาสมัคร เป็นหกกลไกนั้น เคลรี่ และ คณะ (Clary; et al. 1998: 1516-1530) ได้กล่าวไว้ว่า ได้มาจากทฤษฎีของ เคทส์ (Kats. 1960: 163-204) และ สมิทธและคณะ (Smith;

et al. 1956) โดยในแต่ละทฤษฎีมีเพียงสี่กลไก ซึ่งจากงานวิจัยของเคลรี่และคณะก่อนหน้านี้ก็มีเพียง 4 กลไกเท่านั้น (Clary; & Snyder. 1991: 119-148) การกำหนดจำนวนกลไกเป็นหกกลไกนั้นได้มาจากการบูรณาการรวมทั้งสามทฤษฎีเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้กลไกที่ครอบคลุมถึงลักษณะเกี่ยวข้องตนเองและอีโก้ให้ได้มากที่สุด จากการสังเคราะห์ทฤษฎีดังกล่าวจึงกำหนดจำนวนกลไกได้เป็นหกด้านดังกล่าว นอกจากนี้จำนวนแรงจูงใจอาสาสมัคร ยังมีความสำคัญกับแนวคิดกลไกหน้าที่ ที่ว่าจำนวนแรงจูงใจที่มีจำนวนมากขึ้นนั้นจะช่วยให้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึงแรงจูงใจของบุคคลและแรงจูงใจทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมลักษณ์ของการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง การได้ค้นหาวิธีการไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ เป้าหมายสูงสุด ซึ่งด้านต่างๆ ของแรงจูงใจมีดังต่อไปนี้ คือ ด้านการให้คุณค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ไม่คาดหวังการตอบแทนสิ่งใดจากบุคคลอื่น การทำความเข้าใจ คือ เป็นการอธิบายการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้ใช้ความรู้ ใช้ทักษะ และ ความสามารถที่มีอยู่อย่างสุดความสามารถของตนเอง โดยที่ไม่สามารถฝึกจากแหล่งอื่นได้ การสนองต่อความต้องการของตนเอง คือ การพัฒนาตนเอง พัฒนาการคุณค่าในตนเอง ไม่มองตนเองในทางลบ การเข้าสังคม คือ เป็นการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนด้วยกัน ทำให้ตนเองมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นมากมาย หรือ ได้ทำกิจกรรมที่คนให้ความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเอง การปกป้องต่อตนเอง คือ เป็นการปกป้องเอกลักษณ์ของตนเองทางลบ ก็หมายถึง การลดความรู้สึกผิดมากกว่าผู้อื่นและเพื่อค้นหาปัญหาที่มีอยู่ในตนเองนั้นเอง

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยามของ **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัคร ได้แก่ **ด้านการให้คุณค่า** หมายถึง ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ **ด้านการทำความเข้าใจ** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **ด้านหน้าที่การงาน** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อหาโอกาสด้านการทำงาน **ด้านการเข้าสังคม** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น **ด้านการปกป้องตนเอง** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อลดความความรู้สึกผิดของตนเอง **ด้านการสนองความต้องการของตน** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง

1.2 การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ในการวัดแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามและแบบประเมินดังเช่นงานของ เคลรี่ และ คณะ (Clary; et al. 1998: 1516-1530) ได้ทำการพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจอาสาสมัคร (Volunteers' Functions Inventory: VFI) ขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารข้างต้น เป็นมาตราวัดประเมินรวมค่า 7 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เป็นการถามผู้ตอบแบบวัดว่า "จากจำนวนเหตุผล 30 ข้อ นั้นแต่ละข้อมีความสำคัญกับคุณมากเท่าใดในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร" ตั้งแต่ 1 (ไม่มีความสำคัญเลย) ถึง 7 (สำคัญมากที่สุด) เคลรี่และคณะได้ทำการศึกษาเพื่อแสดงหลักฐานว่าแบบวัด VFI ที่สร้างขึ้นมี

ความเที่ยงตรง ซึ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มตามหลักฐานความเที่ยงตรงที่ต้องการแสดง ทั้ง อาสาสมัครในองค์การต่างๆ นักศึกษามหาวิทยาลัย อาสาสมัครสูงอายุ โดยมีการตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรว่ามีหกองค์ประกอบจริงหรือไม่โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Principal component analysis) กับ กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัคร ในองค์การต่างๆ จำนวน 467 คน พบว่า โมเดล 6 องค์ประกอบที่ได้มีความชัดเจนค่อนข้างสูงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในโดยวิธีอัลฟ่าของครอนบัค ในแต่ละองค์ประกอบได้แก่ การให้คุณค่า = .80 การทำความเข้าใจ = .81 หน้าที่การงาน = .89 การเข้าสังคม = .83 การปกป้องตนเอง = .81 การสนองความต้องการของตน = .84 ต่อมา ใจนวล พรหมมณี (2550) ได้สร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 1.73 – 8.24 มีค่าความเชื่อมั่น .92

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับมาจากแบบวัดของ เคลรี่ และ คณะ (Clary; et al. 1998: 1516-1530) แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นประโยคมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการให้คุณค่า มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการทำความเข้าใจ มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านหน้าที่การงาน มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการเข้าสังคม มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านการปกป้องตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการสนองความต้องการของตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนแรงจูงใจในการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง บุญรักษ์ (2543) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมระหว่าง อาสาสมัครกู้ภัยในสังกัดมูลนิธิป่อเต็กตึ๊งและร่วมกตัญญู กับ หน่วยกู้ชีพนเรนทร โรงพยาบาลราชวิถี ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับ ตัวแปรอื่น ๆ (เข้ามาเป็นอันดับ 1) สามารถอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติงานร่วมในลักษณะการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 23.4 ต่อมา ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานปฏิบัติงานภายในบริษัทจำนวน 243 คน ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องประสบความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ สภาพที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน นิปกรณ์ เชื้อวงศ์ (2548) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท

มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) เฉพาะศูนย์บริการรังสิต. กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติของศูนย์บริการรังสิต บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน สุจิรา แก้วกาหลง (2547) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรขายบ้านไร่กาแฟ บริษัท ออกแบบไร่นา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 70 คน ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และ ภัทธีรา กมลรัตเวช (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงาน ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และ สำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการ จำนวน 203 คน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และ ความต้องการมีอำนาจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ และ สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่อาสาสมัครมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานที่ทำนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัคร มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

2 พรหมวิหาร 4 กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2.1 ความหมายของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจด และ ปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2540: 148) ได้แบ่งไว้ 4 ด้าน คือ 1) เมตตา แปลว่า ความรัก หมายถึง ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต หมายถึง การคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตา คือ การฝึกอบรมจิตใจเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณา แปลว่า ความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อน ได้แก่ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่นและสัตว์ทั้งปวง ในการปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณา เริ่มจากการปลูกฝังความสงสารให้กับผู้ที่ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในจิตใจ เมื่อมีความกรุณาในใจแล้วการ

แสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น ๆ เช่น การช่วยเหลือคนเจ็บ ช่วยเหลือคนกำพร้า อนาถา ช่วยเหลือคนขาดแคลน ความกรุณาเป็นคุณธรรมสำคัญที่จะทำให้เป็นเสียสละพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้ความสุข คุณธรรมข้อนี้แสดง ผู้ประพฤติจะต้องมีฐานคุณธรรมเรื่องเมตตาสูงมาก 3) มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน หมายถึง ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี มุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่า เป็นการทำบุญหรือความดีอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ ยังหมายถึงการให้การสนับสนุน แก่ผู้สร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ เพื่อประโยชน์ของสังคมด้วย 4) อุเบกขา แปลว่า การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง หมายถึง ในการตัดสินใจเรื่องใด ควรพิจารณาด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้อง และ เที่ยงธรรม แล้วปฏิบัติไปด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้ บางทีก็แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือ ธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้คุณยิ่งใหญ่ และยัง เรียกอีกอย่างว่า อัปปมัญญา 4 เพราะแผ่สม่ำเสมอไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลายไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต ถ้ามีอยู่ในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นให ประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยสังคหวัตถุ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต. 2540: 148)

สรุปว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง พรหมวิหารเป็นธรรมของผู้อยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมะประจำใจ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้ประจำใจที่มีไว้เพื่อจะไว้กำชับพฤติกรรมที่ทำดีและไม่ดีของมนุษย์ มี 4 อย่าง คือ เมตตา ปรารถนาให้คนอื่นพ้นจากทุกข์ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาได้รับจากการกระทำที่ไม่สมควร กรุณา เป็นความสงสารแก่คนอื่นที่ได้รับทุกข์มากก็คิดจะหาทางให้พ้นจากทุกข์นั้น มุทิตา ความชื่นบาน เมื่อเขาได้ดีก็ยินดีกับเขาด้วย อุเบกขา เวลาจะตัดสินปัญหาก็ตัดสินด้วยการใช้ปัญญา พิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยามของ **พรหมวิหาร 4** หมายถึง การที่อาสาสมัครมีลักษณะทางจิตใจ 4 ประการ คือ **ด้านเมตตา** (ความรัก) หมายเอา ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข **ด้านกรุณา** (ความสงสาร) หมายเอา ความอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง **ด้านมุทิตา** (ความอ่อนโยน) หมายเอา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีจิตใจแช่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงาม ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน **ด้านอุเบกขา** (ความวางใจเป็นกลาง) หมายเอา ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบ มองเห็นบุคคลที่จะได้รับผลที่เกิดจากกระทำของเขาอย่างตรงไปตรงมา

2.2 การวัดพรหมวิหาร 4

การวัดพรหมวิหาร 4 ส่วนมากใช้แบบสอบถาม ดังเช่นงานวิจัย ของ จินตนา จินดารัตน์. (2523), สนองศรี รุดดิษฐ์. (2523) ได้สร้างเครื่องมือวัดพรหมวิหาร 4 ขึ้น จำนวน 60 ข้อ มีลักษณะ

เป็นมาตราวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด (1) ถึง มากที่สุด (7) กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตมหาวิทยาลัย เครื่องมือวัดมีค่าอำนาจจำแนก (ค่าที) อยู่ระหว่าง 2.57 ถึง 7.71 รุ้งโสฬส สิทธิเวทย์. (2534) ได้สร้างเครื่องมือวัดพรมวิหาร 4 ขึ้นใหม่ เป็นการวัดการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 จำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เลย (1) ถึง แน่นอน (5) เครื่องวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item – total correlation) อยู่ระหว่าง .33 ถึง .66 อนิสรา จรัสศรี (2541) วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) และ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้สร้างเครื่องมือวัดการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน ขึ้นจำนวน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงเลย (1) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล เครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้มีค่าแอลฟ่าเท่ากับ .81, .80, 85 ตามลำดับ และ สุดท้าย กนกทอง สุวรรณบูลย์ (2545) ได้สร้างเครื่องมือวัดพรหมวิหาร 4 ขึ้นจำนวน 24 ข้อ มีลักษณะแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) ถึงน้อยที่สุด (1) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารสุข (อสม.) จำนวน 377 คน เครื่องมือชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .90

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด”“จริง” “ค่อนข้างจริง”“ค่อนข้างไม่จริง”“ไม่จริง” “ไม่จริงเลย”จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น ด้านเมตตา มีทั้งหมด 6 ข้อ ข้อบวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 2 ข้อ ด้านกรุณา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 3 ข้อ ด้านมุทิตา มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ ด้านอุเบกขา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 2 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนพรหมวิหาร 4 รวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 สูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร 4 และประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานวิจัยของ อนิสรา จรัสศรี (2541) ศึกษาลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดการแพทย์ กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลในสังกัดการแพทย์ กรุงเทพมหานคร คือ วชิรพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และ จากโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข คือ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศสิน จำนวน 370 คน ผลวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มตรงกันข้ามและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ยังพบว่า การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 ร่วมกันตัวแปรอื่น ๆ (เข้ามาเป็นอันดับ 1) สามารถเข้าทำนายพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ทุกกลุ่มย่อย ทำนายได้ร้อยละ 39 ต่อมา กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่

มีจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ที่มีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำนวน 256 คน ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 ร่วมกับกลุ่มอื่นๆ (เข้ามาเป็นอันดับที่ 3) สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ในกลุ่มพยาบาลทั่วไปได้ร้อยละ 56.7 และ ในกลุ่มพยาบาลโสด ทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 69.3 วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับของผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยระดับบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในประเทศไทย และทำงานในโรงพยาบาลแห่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า 6 เดือน เป็นพยาบาลประจำการจำนวน 885 คน และ หัวหน้าหน่วยงานจำนวน 186 คน ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของหัวหน้า ได้รับผลโดยตรงจาก พรหมวิหาร 4 ของหัวหน้า โดยมีอิทธิพลสูงถึง .50 สุดท้าย กนกทอง สุวรรณบูลย์ (2545) ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารสุข (อสม.) จำนวน 377 คน ผลวิจัยพบว่า ค่านิยมทางจริยธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ (เข้ามาเป็นอันดับ 2) สามารถทำนายการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปว่า พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในบริบทต่างๆ ได้อย่างดี เพราะการที่อาสาสมัครมีความรัก รู้สึกสงสาร ยินดี และรู้สึกวางใจได้เมื่อช่วยเขาได้อย่างเต็มความสามารถแล้วก็จะทำให้เขานั้นยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างดีอีกด้วย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1 การสนับสนุนทางสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เป็นการรับรู้การช่วยเหลือจากบุคคลในสังคมประเภทหนึ่ง ที่แสดงถึงการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคล และ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและการดำเนินชีวิต ดังที่ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ อัมพร ม้าคะนอง. 2547 ; ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า, 2544; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541 ; สุพัตรา ธรรมวงษ์, 2544: อ้างอิงจากวารสารสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย (2548: 67-68) ได้รวบรวมและสรุปนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใด

สถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคม จะให้การสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ 1)การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น 2)การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล ลงโทษ การกล่าวติชม เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนด้านอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น บริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือจำเป็น เป็นต้น ต่อมาทรูอิส (Thoits 1995: 53-79) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 1. ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม เช่น การได้รับความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ และ การเห็นคุณค่า จากบุคคลอันเป็นที่รัก และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2. ความช่วยเหลือทางด้านเครื่องมือ ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาท หรือ หน้าที่รับผิดชอบได้ปกติ 3. ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรวมทั้งคำแนะนำปรึกษา การได้รับข้อมูลย้อนกลับ บลูม (Bloom.1990: 635-637) ได้แบ่งพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประการ คือ 1. การสนับสนุนทางสังคมทางอารมณ์ (Emotional Support) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้ทำให้บุคคลรับรู้ว่า ได้รับความรัก และ การดูแล มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2. การสนับสนุนทางสังคมด้านการยอมรับนับถือ (Esteem Support) ได้แก่ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่า มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง และ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ได้แก่ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม สุดท้าย คูโทรน่า (Cutrona, 1996: 3-5) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมที่มีประสิทธิผลในขณะที่บุคคลอยู่ในสภาพการณ์ไม่ปกติที่สำคัญมี 5 ประการ คือ 1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ได้แก่ ได้รับการดูแลความรู้สึกปลอดภัย และ ความสบายใจ 2. การสนับสนุนทางสังคมด้านสังคม ได้แก่ การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีสัมพันธภาพที่ดี 3. การสนับสนุนทางสังคมด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ความรู้สึกว่า บุคคลยังมีความสามารถ มีทักษะ 4. การสนับสนุนทางสังคมด้านวัตถุ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของ เครื่องใช้ เงินทอง เป็นต้น 5. การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อมูลต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้ง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ สังคม เพื่อให้เกิดความผาสุกในชีวิต โดยจะต้องมีการสนับสนุนทางสังคมในบทบาทนี้เป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากบุคคลที่ต้องการ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมในลักษณะนี้จะเน้นการตอบสนองความต้องการทางสังคมบุคคลในภาวะปกติของชีวิต เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและความผาสุกของชีวิต ซึ่งบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม ดังที่ คูโทรนา (Cutrona. 1996: 3-5) ได้ กล่าวว่า การให้การสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญมี 5 ประการ คือ 1) ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) คือ การแสดงออก ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาได้รับการดูแลความรู้สึกปลอดภัย และ ความสบายใจ 2) ให้การสนับสนุนทางสังคม (Social integration or Netwok Support) คือ การแสดงออกที่

ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม มีสัมพันธภาพที่ดี 3) ให้การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ (Esteem support) คือ การแสดงออกที่ทำให้บุคคลเชื่อถือว่า ตัวเขายังมีความสามารถ มีทักษะ ที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ 4) ให้การสนับสนุนด้านวัตถุ (Tangible aid) คือ การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของเครื่องใช้ เงินทอง ความช่วยเหลือด้านร่างกาย และ 5) ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) คือ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เขาเผชิญอยู่

สรุปว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การพึ่งพาอาศัยกันและกัน ของบุคคล และ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเองในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่ต้องการจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ และ ทางด้านร่างกาย โดยที่การสนับสนุนนั้นก็มีหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนด้านอารมณ์ ได้แก่ ทำให้เขารับรู้ว่า เขารู้สึกปลอดภัย สบายใจ การสนับสนุนด้านสังคม ได้แก่ การทำให้เขารู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีสัมพันธภาพที่ดี การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การทำให้เขารู้สึกว่า ตัวเองยังมีความสามารถ มีทักษะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ๆ การสนับสนุนทางด้านวัตถุ ได้แก่ การให้เครื่องใช้ เงินทอง ความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ให้คำแนะนำ ชี้แนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เขาเผชิญอยู่

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยามของ **การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยรับรู้ถึงการช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ประชาชน ดังมีด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ **การสนับสนุนจากครอบครัว** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร

ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากประชาชน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม

1.2 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

ในการวัดการสนับสนุนทางสังคม งานวิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถาม ดังเช่นที่ สราซัน และคณะ (Sarason, te, al, 1983: 123-139) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตัน จำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถาม SSQ (Social Support Questionnaire) จำนวน 27 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1. ระบุตัวบุคคลที่ผู้ตอบรับรู้ว่า สามารถพึ่งพาอาศัยได้ ในสถานการณ์ ต่างๆ 2. ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่อการช่วยเหลือนั้น โดยค่าของคะแนนจะแบ่งเป็นมาตราส่วนประเมินแต่ละอยู่ระหว่าง .35 – 71 และ มีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 นอกจากนั้นยังพบว่า องค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมถึงร้อยละ 82 องค์ประกอบที่สองสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมถึงร้อยละ 72 ในประเทศไทย ต่อมา ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม สาราซัน และ คณะ (Sarason. te al.1983: 123-139) ประกอบด้วย ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และ การยอมรับว่า เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตราวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด”ถึง“ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่า .87 ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงแล้วใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 299 คน ลักษณะของแบบวัดจะเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1. ด้านอารมณ์ ได้แก่ ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และ การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2. ด้านวัตถุสิ่งของ เงินทอง 3. ด้านข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตราวัดประเมินค่าประกอบด้วยประโยคคำถาม 7 ข้อความ แต่ละประโยคแยกถามเกี่ยวกับแหล่งการสนับสนุนทางสังคม 4 แหล่ง ได้แก่ สามี ญาติ หัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน คำถามแต่ละข้อประกอบด้วย

มาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.19 – 8.76 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่า .90 สุดท้าย อนิสรา จรัสศรี (2541) ได้นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงแล้วใช้ต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลเช่นเดียวกัน โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ว่า เป็นการรับรู้ถึงความช่วยเหลือในอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และ การให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่า .83

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีทั้งหมด 11 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ข้อลบมี 3 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด มีทั้งหมด 10 ข้อ ข้อบวกมี 9 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 7 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละด้านสูงกว่าแสดงว่า เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม และ ประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังตัวอย่างงานวิจัยของ สมหมาย เกาฏีระ (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ กองบัญชาการทหารสูงสุด กลุ่มตัวอย่างเป็น เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ จำนวน 150 คน ผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน สูง การปฏิบัติงานก็มีประสิทธิภาพสูงด้วย ต่อมา จรัญญา ลำไย (2546) ศึกษาปัจจัยที่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยการนักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มช่วยอำนวยการบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 10 กรม รวมทั้งสิ้น 95 คน ผลวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพ็ญศรี หว่านล้อม (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทีปกร มีสุข (2548) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณี กองบังคับอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจซึ่งสังกัดและปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 147 คน ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การสูงจะมี

ประสิทธิภาพการทำงานสูง สุดท้าย กนกทอง สุวรรณบูลย์ (2545) ได้ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.). กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารสุข (อสม.) จำนวน 377 คน ผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมร่วมกับตัวแปรอื่นๆ (เข้ามาเป็นอันดับ 1) สามารถทำนายการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปว่า การที่อาสาสมัครได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร หัวหน้าจุด เพื่อนร่วมงาน และ ประชาชน ทั่วไป จะทำให้ผลงานการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของอาสาสมัครออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวก มีปฏิสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1 เจตคติต่อการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

1.1 ความหมายของเจตคติ

คำว่า เจตคติ มีความหมายตรงกับคำว่า “Attitude” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งนักจิตวิทยาหลายท่านอาจใช้คำว่า “เจตคติ” ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ คณะ (2531: 125-127) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เจตคติ” คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในความรู้สึกพอใจ หรือ ไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้ว่า สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น ฉะนั้น บุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตัวเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างได้อย่างหนึ่งก็ได้ เช่น เจตคติการทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ และ งามตา วนินทานนท์ (2535: 215) กล่าวว่า เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทำนองประโยชน์หรือโทษ ทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปทนทางที่ชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

กล่าวโดยสรุปว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกแสดงออกของบุคคลต่อสถานการณ์ ที่อาจแสดงออกได้ในสองลักษณะ คือ พึงพอใจหรือชอบอันเป็นผลมาจาการที่ผู้นั้นพอใจรักใครต่อสิ่งนั้น หรือไม่พึงพอใจ เบื่อหน่ายอันเป็นผลมาจาการที่บุคคลชิงชังไม่อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น และอาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นเพียงความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ โดยอาจมีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนประกอบ

องค์ประกอบของเจตคติ ดังที่ งามตา วนินทานนท์ 2537: 198-199 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2524 ก. ได้สรุปความหมายองค์ประกอบของทัศนคติ ดังนี้ 1) **องค์ประกอบทางการรู้คิด** (Cognitive component)ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องประกอบด้วยความรู้หรือความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับเป้าหมายของทัศนคติ (attitude object) ที่อาจเป็นวัตถุ บุคคลหรือเหตุการณ์เป็นอันดับแรก และ เป็นความรู้ที่มีทิศทางประกอบด้วย คือ ทางที่ว่าสิ่งนั้นดีเลว มีคุณหรือมีโทษมากน้อยเพียงใดเป็นความรู้หรือความเชื่อที่ใช้ประเมินสิ่งนั้นได้ไม่ได้เป็นเพียงข้อเท็จจริงโดยทั่วไปแต่ได้มีการกล่างถึงองค์ประกอบไว้อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญของจิตวิทยาสังคมรุ่นแรก ๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2530 ก. ;อ้างอิงจาก Krech , Crutchfield and Ballachey ,1962) ว่า เนื้อหาที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบของความรู้หรือความเชื่อเชิงประเมินค่าว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือโทษอย่างไร ฉะนั้นการที่องค์ประกอบแรกของทัศนคติอย่างถูกต้อง จะต้องวัดความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทั้งหลายของทัศนคตินั้น ๆ 2) **องค์ประกอบทางความรู้สึก** (Affective component) ทัศนคติมีลักษณะที่สำคัญคือ อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางทัศนคตินั้นเช่นเดียวกับองค์ประกอบแรก ความรู้สึกของบุคคลก็จะต้องมีทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึงความชอบความไม่ชอบสิ่งหนึ่งหรือความพอใจไม่พอใจสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบนี้ของทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคล จะสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้นในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้นองค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ 3) **องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ** (Action tendency component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย ตัวอย่างเช่น การที่บุคคลมีความรู้ว่าหญิงคนหนึ่งป่วยเป็นโรคเอดส์ ซึ่งเกิดขึ้นโดยมิใช่ความผิดของผู้ป่วย แต่ผู้ป่วยคนนี้เป็นผู้รับเคราะห์กรรมเพราะความประจวบเหมาะของสาเหตุหลายประการเมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยโรคเอดส์เช่นนี้ ก็ย่อมจะลดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อคนที่เป็นโรคนี้ลง และอาจเกิดความรู้สึกในทางที่ดีของเขา เช่น เกิดความสงสารและเห็นใจ เมื่อมีความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นต่อผู้ป่วยโรคเอดส์บุคคลก็ย่อมพร้อมที่จะบริจาคเงินหรือให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ป่วยโรคเอดส์มากขึ้นกว่าแต่ก่อน ฉะนั้น การรายงานถึงความพร้อมในการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จึงเป็นเครื่องสะท้อนให้เข้าใจทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นได้ด้วย

สรุปว่า องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางการรู้คิด ได้แก่ การรู้ว่า สิ่งนั้นดี มีโทษ มีประโยชน์ 2) องค์ประกอบทางความรู้สึก ได้แก่ การมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ 3) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ ได้แก่ ความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้น

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยาม **เจตคติต่อการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกของอาสาสมัครกู้ภัยที่มีต่อการทำงานอาสมัครกู้ภัย เป็นงานที่มีประโยชน์ที่มีคุณค่า และ มีความรู้สึกชอบหรือพอใจที่จะทำงานอาสาสมัครกู้ภัย

1.2 การวัดเจตคติ

ทัศนคติเป็นลักษณะทางจิตที่ไม่สามารถสังเกตเห็นหรือวัดได้โดยตรง แต่อาจสังเกตจากการกระทำหรือคำบอกเล่าของบุคคลที่ถูกศึกษาได้ ก่อนที่จะทราบถึงวิธีการวัดทัศนคติ ควรจะทราบถึงประโยชน์ในการวัดทัศนคติเสียก่อน นักจิตวิทยาสังคมในปัจจุบันวัดทัศนคติเพื่อจุดประสงค์ในการตั้งข้อคำถามและทดสอบคำทำนายหรือที่เรียกว่าสมมติฐาน การวัดทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นนอกจากจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการแล้ว ยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมอีกด้วยในการวัดทัศนคติส่วนมาก ผู้วัดจะวัดความรู้และความรู้สึกของบุคคลไปพร้อมกันคือ วัดว่าบุคคลมีความรู้ในเรื่องนั้นในทางดีและไม่ดีมากน้อยเพียงใด และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้เป็นปัจจัยที่แยกทัศนคติออกจากความเชื่อ เป็นสิ่งที่แสดงถึงการประเมินค่าวัตถุทางทัศนคตินั้น ทัศนคติคือความเชื่อที่ประกอบด้วยการประเมินค่าและความรู้สึกในเรื่องนั้น ซึ่งวิธีการวัดทัศนคติ ดังนี้ 1) **วิธีการสัมภาษณ์** (Interview) วิชาที่ศึกษากับมนุษย์ได้เปรียบวิชาอื่น ๆ ที่ศึกษากับสัตว์ พืชหรือสิ่งที่ไม่มีชีวิตในข้อที่ว่ามนุษย์ที่ถูกศึกษาในวิชาเช่นจิตวิทยาสังคมนี้ สามารถจะรายงานถึงประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมาได้ วิธีการสัมภาษณ์คือวิธีการถามให้ตอบด้วยปากเปล่า ผู้เก็บข้อมูลอาจจะจดบันทึกคำตอบหรืออัดเสียงตอบเอาไว้ก็ได้แล้วนำคำตอบนั้นมาวิเคราะห์ในภายหลังวิธีการสัมภาษณ์จะให้ข้อมูลที่แผ่ขยายครอบคลุมทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับบุคคลในสถานที่ต่าง ๆ มากมาย การเก็บข้อมูลก็ทำได้สะดวก สิ้นเปลืองเงินน้อยและได้ข้อมูลมากในระยะเวลาการเก็บที่สั้น ๆ วิธีการสัมภาษณ์จะกล่าวแยกจากวิธีการสังเกตได้ยากเพราะในการสัมภาษณ์ก็ต้องใช้การสังเกตพฤติกรรมประกอบคำตอบด้วยบ่อยครั้งเช่น ผู้ตอบอาจหยุดคิดนาน ยิ้ม โกรธ อาย ลังเลใจ เป็นต้น 2) **วิธีใช้แบบสอบถาม** (Questionnaire) วิธีนี้ใช้ได้กับวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ที่มีการศึกษามาพอประมาณ คือ สามารถอ่านออกและเขียนได้ แบบสอบถามจะมีคำอธิบายและข้อคำถามที่เป็นแบบแผนเดียวกันสำหรับผู้ตอบทุกคน การใช้แบบสอบถามจะสิ้นเปลืองเวลาและทุนน้อยกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะผู้วิจัยสามารถแจกแบบสอบถามให้ผู้ถูกศึกษาเป็นจำนวนมากตอบในเวลาเดียวกันได้ สิ่งสำคัญของการใช้แบบสอบถามคือการเขียนคำถาม และคำตอบต่าง ซึ่งอาจมีไว้ให้เลือกตอบ เมื่อทำเป็นมาตรฐานไว้ครั้งเดียว ก็สามารถจะใช้ถามคนจำนวนมากได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังอาจส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่ตนต้องการจะศึกษาทางไปรษณีย์ทำให้แบบสอบถามไปถึงบุคคลได้ในวงกว้าง แต่วิธีนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญคือปริมาณการส่งกลับคืนมาน้อย คนส่วนมากมักจะไม่ยอมตอบและไม่ส่งกลับคืนมาให้ผู้วิจัย ฉะนั้นผู้ที่ตอบและส่งกลับคืนมาจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนทั่วไปที่เป็นผู้ที่ไม่มีเวลา ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่สนใจและไม่เห็นประโยชน์ของการตอบ

คำถามนั้น ๆ ทำให้การสรุปผลจากคำตอบของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไม่สามารถจะมีนัยครอบคลุมบุคคลประเภทที่แตกต่างจากผู้ตอบ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากได้ 3) **วิธีวัดโดยทางอ้อม** (Indirect Techniques) ในการวัดลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะทัศนคติของบุคคลนั้น ถ้าใช้คำถามตรง ๆ ที่แสดงถึงเจตนาของผู้วิจัยว่าต้องการจะศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับตัวผู้ถูกศึกษา ในกรณีนี้ผู้ถูกศึกษาอาจมีปฏิกิริยาต่อคำถามเหล่านี้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยินดีตอบตามความจริง เลือกตอบแต่สิ่งที่เห็นสมควรหรือแสร้งตอบให้ผิดไปจากความเป็นจริงในทำนองต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นของทัศนคติที่ศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาทัศนคติที่สังคมไม่สนับสนุน เช่น การมีความคิดเป็นอริกับบิดามารดา การมีอคติ การชอบความก้าวร้าวหรือชอบรักร่วมเพศ เป็นต้น การถามอย่างตรงไปตรงมาอาจทำให้ผู้ตอบไม่กล้าตอบ จึงบิดเบือนความจริง เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ทำให้ข้อมูลที่เก็บได้ในบางเรื่องห่างไกลจากความจริง และ มีประโยชน์ที่จะนำมาใช้ศึกษา (งามตา วนินทานนท์ 2537: 198-199; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2524 ก.)

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ คมนา วัชรธานินทร์ (2546) แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” มีทั้งหมด 12 ข้อ ข้อบวกมี 6 ข้อ ข้อลบมี 6 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนเจตคติต่อการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีเจตคติต่อการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

จากการศึกษางานวิจัยพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวยสม (2546) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน ผลวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อมา รัชนีกร ประสาร (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานครูประถมศึกษา โสภิตา อันตนนา (2548) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ผลวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุดท้าย ภัทธีรา กมลรัตเวช (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงาน ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ในฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และ สำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการ จำนวน 203 คน พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้อาสาสมัครมีมุมมองต่อการทำงานในด้านนี้ดีและได้รับรู้ถึงประโยชน์ คุณค่าของการทำงาน จึงทำให้อาสาสมัครทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง รวดเร็ว

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าเจตคติต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก สามารถทำนาย และ มีปฏิสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2.1 **ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน**

การทำงานหรือภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำจะต้องประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากตนรู้ว่า มีความสามารถมากน้อยเพียงใดในการควบคุมปัจจัยที่มีอยู่ สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และ หากบกพร่องก็จะสามารถที่จะรู้ว่า ตนเองจะพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างไร เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนเองก็สามารถที่จะกำหนดภารกิจ และ ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ ที่มี เพื่อจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จไม่ว่า งานนั้นจะมีความยากง่ายเพียงไร ก็จะสามารถหาวิธีใช้ความสามารถของตนทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังที่ แบนดูรา (Bandura. 1986: 391) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนไว้ว่า หมายถึง เป็นการรับรู้ในความสามารถของตนที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งความสามารถของตนนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมบุคคลได้

สรุปว่า เป็นคุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่า ตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ ยังมีผลต่อความพยายามในการทำ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

แนวคิดของแบนดูรา มีอิทธิพลต่องานวิจัยต่างๆ มากมายโดยที่มีงานวิจัยที่ทำได้ทำการศึกษาซึ่งมีผลต่อการทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกของบุคคล พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกของบุคคลได้ดีกว่าความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น ลี และ บอบโก (Lee; & Bobko. 1994: 364-369) แบนดูรา (Bandura. 1986: 391) ได้กล่าวถึงบทบาทและอิทธิพลของการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถว่า การคาดการณ์เกี่ยวกับการกระทำในอนาคตนั้นได้ไม่ง่ายนัก เพราะความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการ

จัดการแสดงบทบาทในฐานะตัวกำหนดที่ใกล้ชิดชุดหนึ่งเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต แบบแผนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ที่ได้รับการตำหนิ โดยที่ความเชื่อในความสามารถของตนเองและจะสนับสนุนการทำหน้าที่ของสภาพทางจิตสังคมดังกล่าวให้ดำเนินอย่างมีคุณภาพได้หลายวิธี คือ 1) พฤติกรรมที่บุคคลเลือกกระทำ (The behaviors one chooses) บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่า เกิดความสามารถของเขา และ บุคคลจะทำกิจกรรมที่แน่ใจว่า เขามีความสามารถที่จะทำ 2) การใช้ความพยายามและความคงทนในการทำพฤติกรรมของบุคคล (Effort expenditure and persistence) การตัดสินความสามารถของคนยังเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะใช้ความพยายามของเขามากเท่าไร และ จะคงทนทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจบุคคลยิ่งตัดสินใจว่า ตนมีความสามารถจะยิ่งมีความเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ 3) ภาวะกระตุ้นเร้าเชิงสรีระของบุคคล (State of physiological arousal) บุคคลที่รู้ว่า ตนมีความสามารถสูง เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นให้ตนเองใช้ความพยายามมากขึ้น แตกต่างจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ในด้านลบ เช่น เกิดความเครียด กระวนกระวาย และ กระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็มความสามารถ ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะล้มเหลวมากยิ่งขึ้น และ แบนดูรายังได้กล่าวถึง บุคคลจะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนได้มาจากแหล่งที่สำคัญ 4 แหล่ง ได้แก่ (3.1) ความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive attainment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด เนื่องจาก ความสำเร็จจากการทำนั้นเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่เที่ยงตรงสูง (3.2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious experience) การรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จจากการกระทำพฤติกรรม (3.3) การพูดชักชวนจากผู้อื่น (Verbal persuasion) การที่ผู้อื่นใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลอื่นเพื่อให้เขาเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ การพูดเกลี้ยกล่อมจากผู้อื่นมีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น (3.4) สภาวะทางสรีรวิทยา (Physiological state) เป็นข้อมูลสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล การที่การรับรู้ของบุคคลสามารถจะสูงหรือต่ำนั้น ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับสภาวะทางสรีรวิทยาของเขานั้นเอง คือ ในสภาวะที่ร่างกายเกิดความตื่นตัว เช่น เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้น มีอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้า หรือ เมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดุด่าว่า กล่าวตักเตือน หรือ ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก มักทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งจะกระทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อ

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนของแบนดูราซึ่งแหล่งที่เกิด คือ ความสำเร็จจากการกระทำ การสังเกตผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ การพูดชักชวน และ สภาวะทางสรีรวิทยา โดยเชื่อต่อกับ พฤติกรรมด้าน การเลือก ความพยายาม และ การคิด และ อารมณ์ เบทซ์ (Betz. 1992: 22 – 26)

สรุปว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดจากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว และแบนดูราได้กล่าวไว้อีกว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองนั้น อาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรือ อาจเกิดจากปัจจัยที่ผสมผสานกันก็ได้ แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานว่า มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้สำเร็จได้ ซึ่งแม้การทำงานนั้นจะยากยิ่งเพียงใด ก็จะใช้ความพยายามของตนเองในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อทำงานที่ตนได้รับมอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมด้วย

จากการทบทวนเอกสาร จึงกำหนดนิยามของ **การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยมีความมั่นใจว่า สามารถที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต่างๆ ให้สำเร็จ

2.2 การวัดการรับรู้ความสามารของตนเองในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2542; อ้างอิงจาก Bandura. 1986: 391 ในวารสารจิตวิทยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 หน้า 97 – 109) แต่งานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนส่วนมากจะวัดใน 2 มิติ ส่วนลี และ บอบโก (Lee; & Bobko. 1994: 364-369) กล่าวคือ ระดับ หรือ ขนาดความยากของงานที่บุคคลเชื่อว่า ตนสามารถปฏิบัติได้ (level or Magnitude or job difficulty) และ ความมั่นใจว่า จะปฏิบัติได้ที่ระดับความยากต่างๆ (strength of confidence) ส่วนมิติที่สาม คือ การแผ่ขยายความหวังหวังเรื่องความสามารถของตนไปในสถานการณ์อื่น (generality of ability) ซึ่งมักจะไม่ค่อยวัดกันในบริบทขององค์การ ()

วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนที่ใช้กันมากก็คือ การวัดความมั่นใจ โดยการถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจว่า เขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นหรือไม่ (ดูตัวอย่างคำถาม Lust, Celuch, & Showers, 1993: 1426-1434) คำตอบมักจะเป็นว่า “ไม่มีความมั่นใจ” (0) จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” (10) หรือใช้สเกลแบบ 0% ถึง 100% การวัดที่นิยมรองลงมา คือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่า เขาสามารถปฏิบัติงาน ในงานที่ยากขึ้นหรือไม่ คำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” การวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสม (Magnitude/strength) คือ มีทั้งความมั่นใจ ฯ และระดับความยากฯ โดยใช้ข้อความถามเดียว และมีความตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบคือ “ใช่” และ “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือ บนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนน ก็โดยรวมคำตอบของความมั่นใจ ฯ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบ “ใช่” ในสเกลระดับความยาก

นอกจากนี้ก็มีการวัดแบบอื่น ๆ ที่ต่างไปจากการวัดตามแนวทางของแบนดูร่า เช่น การใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ ของการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ให้ตอบในแง่ของความยากของการ

ปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ให้ตอบในแง่ของความยากของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น คำตอบที่ให้เลือกจะใช้สเกลแบบลิเคอร์ท คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนั้น แบบนี้จึงไม่ได้วัดความมั่นใจระดับความยาก หรือ แบบผสม แต่จะเป็นการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนในลักษณะทั่วไปมากกว่า ดังเช่นงานวิจัยที่เปรียบเทียบการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในแบบต่างๆ และการหาความเที่ยงตรง (validity) ของแบบวัด ดังเช่น งานของลัสท์ และ คณะ (Lust, Celuch,& Showers, 1993: 1426-1434) ได้เปรียบเทียบการวัด 4 แบบ คือ (1) วัดระดับความยาก (2) วัดความมั่นใจ (3) วัดแบบผสม คือ รวมคะแนนความมั่นใจ ฯ ทุกข้อคำถามที่ผู้ตอบ ตอบว่า “ใช่” ในสเกลของระดับความยาก ฯ และ (4) การวัดแบบอื่น ที่ไม่ได้ระบุความยากของงาน และ ใช้สเกลแบบลิเคอร์ท ผู้วิจัยการรับรู้ความสามารถของตน ของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการใช้เครื่องมือบดได้อย่างปลอดภัย โดยวัดทั้งก่อนและหลังการทดลอง การทดลองคือการให้อ่านคู่มือที่มีคำตอบเตือนเรื่องความปลอดภัยที่พิมพ์ไว้ที่ต่างๆ ในคู่มือ

ผลการวิจัย พบว่า แบบที่วัดความมั่นใจความสามารถสูงกับทั้งแบบที่ระดับความยาก (ค่า r = 0.73) ตอนสอบก่อน และ 0.86 ตอนสอบหลัง) และ แบบผสม (ค่า r = ประมาณ .80 ทั้งสอบก่อนและสอบหลัง) ส่วนระดับความยาก ฯ สัมพันธ์กับแบบผสมในระดับที่น้อยกว่า (ค่า r =.43 ตอนสอบก่อน และ .48 ตอนสอบหลัง) ส่วนการวัดในแบบอื่นๆ (แบบที่ 4) มีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ของแบนดูร่าในระดับที่แตกต่างมาก (ค่า r ตั้งแต่ .28 ถึง .70) นอกจากนี้ก็มีงานวิจัยของ ลี และ บอบโค (Lee; & Bobko. 1994: 364-369) ที่ทำการเปรียบเทียบการวัดการรับรู้ความสามารถสามารถของตน 5 แบบ โดยที่ 3 แบบแรกเหมือนกับการวัดในงานวิจัยลัสท์ และ คณะ (Lust, Celuch, & Showers, 1993: 1426-1434) ใน 3 แบบแรก ส่วนแบบที่ 4 คือ การวัดแบบผสมที่มีการแปลงคะแนนความมั่นใจ ฯ เป็นคะแนนมาตรฐานซี (Z – Scores) แล้วจึงรวมคะแนนเฉพาะข้อที่ผู้ตอบ ตอบ “ใช่” ในสเกลของระดับความยาก แบบที่ 5 คือ การวัดความมั่นใจ โดยใช้ข้อคำถามเดียว ผู้วิจัยทำการทดลอง 2 การทดลองที่ให้ผลใกล้เคียง กล่าว คือ การวัดแบบผสมที่ให้ผลใกล้เคียงกัน กล่าวคือ การวัดแบบผสม (ทั้งแบบใช้คะแนนดิบ) และ คะแนนมาตรฐาน) จะมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย (Convergent validity) และความเที่ยงตรงเชิงทำนาย (predictive validity) สูงกว่า แบบวัดที่วัดความมั่นใจ และ แบบวัดที่วัดระดับความยาก และสูงกว่าแบบที่ใช้ข้อคำถามเดียว ซึ่งเป็นแบบที่มีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยต่ำสุด และ มความเที่ยงตรงเชิงทำนายต่ำด้วย ผู้วิจัยจึงไม่สนับสนุนให้วัดโดยการใช้ข้อคำถามเดียว แต่สนับสนุนให้ใช้การวัดแบบผสม ที่ใช้คะแนนดิบซึ่งจะยุ่งยากน้อยกว่า

แม้ว่า ในงานวิจัยของ ลัสท์ และ คณะจะไม่ได้เสนอแนะให้ใช้การวัดแบบใด แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การวัดความมั่นใจ ฯ จะมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยสูงที่สุด ในขณะที่งานวิจัยของ ลี และบอบโค เสนอแนะให้ใช้การวัดแบบผสม เพราะมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย เชิงทำนายสูง โดยเปรียบเทียบกับการวัดแบบอื่น และ ยังเป็นการวัดทั้ง 2 มิติตรงตามทฤษฎีแบบดูร่า

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการประเมินสภาพสภาพผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังตัวอย่างงานวิจัยของ ประทีป จินงี่ (2539) ได้ศึกษาผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาพิมพ์ดีดไทย 1– 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร จำนวน 230 คน และ ช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่เคยเป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงแรก แต่มีลักษณะ คือ มีต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม รวมทั้งสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมกาทดลองด้วย ซึ่งช่วงนี้มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างทดลอง 10 คน และ กลุ่มควบคุม 10 คน ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.5294$) ยังพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคเตือนตนมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และ มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลอง สูงกว่าช่วงทดสอบก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ยังพบอีกว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคเตือนตนมีการรับความสามารถของตนด้านการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วงการทดสอบหลังการทดลอง สูงกว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน ผลวิจัยพบว่า ผลการรับรู้ความสามารถของตนมีผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน สุดท้าย รัชนีกร ประสาร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และ ยังพบว่า สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 53.40

สรุปว่า การที่อาสาสมัครรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงาน จะทำให้เขามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกสามารถทำนาย และ มีปฏิสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้

ลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

การศึกษาลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย พบว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 อายุ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

โสภิตา อันตนนา (2548) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 80 คน ผลวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) ที่ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คน ผลวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงหาปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มีอายุมากและอายุน้อย ผู้วิจัยจึงคาดว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

2 ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูวุฒิปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ สมโภช จัตุพร. (2543) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานกองรายได้ การไฟฟ้านครหลวง 14

เขต จำนวน 204 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คน ผลวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวยสม (2546) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน ผลวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงหาปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มีระดับการศึกษามาก และระดับการศึกษาน้อย ผู้วิจัยจึงคาดว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

อดาพร สันติธนานนท์ (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนับสนุนการปฏิบัติงานการพัฒนาชนบทระดับตำบล ผลวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คปต. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ต่อมา สิริรัตน์ สวยสม (2546) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน ผลวิจัยพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงหาปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และ น้อย ผู้วิจัยจึงคาดว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับ เจตคติต่อการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคม กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

การสนับสนุนทางสังคม กับ เจตคติต่อการทำงาน ดังที่ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่า มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา และพบว่า เป็นผู้รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือ มีอายุราชการมาก ยศวรรณ นิพัฒนิศิริผล (2541) ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล ไอลดา โนพวน (2549) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครูในอบรมดูแลเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ ในโครงการเรียนร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต คือ เจตคติต่อพฤติกรรมของครูในการอบรมดูแลเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ และ ตัวแปรลักษณะทางสังคม คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ที่มีผลต่อพฤติกรรมของครูในการอบรมดูแลเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพฯ เขต 1 พบว่า ครูที่เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าครูที่มีคะแนนทั้งสองต่ำกว่าทั้งในกลุ่มครูอายุน้อยและกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มาริษา สก๊อต (2548) ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่า พบปฏิสัมพันธ์แบบ Ordinal ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน กับ การได้รับสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมในการทำนายร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบการสื่อสาร)ในกลุ่มรวมแลนักวิชาการศึกษาอายุน้อย นักวิชาการอายุมาก นักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อย นักวิชาการที่ศึกษาประสบการณ์ทำงานมาก และ

นักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและเจตคติต่อการทำงานด้านบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการ โดยพบว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และ มีเจตคติต่อการทำงานด้านบริการสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีลักษณะตรงกันข้าม พบในกลุ่มรวมและพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป สุดท้าย พงศ์ธวัช วิวังสู (2546) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกับคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วน การสนับสนุนทางสังคม กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ดังที่ เพ็ญศรี บุญฤทธิ์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์โครงการน้ำประปาดื่มได้ของผู้บริหารสำนักงานประปา การประปาส่วนภูมิภาค พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน กับ การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของบุคลากรภายใน (การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา) และ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง (สำนักอนามัยจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) (เทศบาล และ อบต.) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์โครงการน้ำประปาดื่มได้ของผู้บริหารสำนักงานประปา พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์จำกัด (มหาชน) พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การสนับสนุนและการรับรู้ความสามารถของตน แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากงานเอกสารและงานวิจัยเบื้องต้น เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่นๆ ที่ไม่ใช่อาสาสมัครกู้ภัย แต่ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มอาสาสมัครกู้ภัย ผู้วิจัยจึงนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปตั้งเป็นสมมติฐาน เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยต่อไป

นิยามปฏิบัติการ

1.**ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัย ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนถึงโรงพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และ รวดเร็ว ดังนี้ **ด้านการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยตรวจสภาพร่างกายของผู้บาดเจ็บในเรื่อง สัญญาชีพ ความผิดปกติของร่างกายส่วนต่างๆ อุณหภูมิ ความชื้นในร่างกาย ความสามารถในการเคลื่อนไหวของผู้บาดเจ็บ การตรวจสภาพแวดล้อมที่เกิดเหตุ เพื่อประกอบการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว **ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บที่ประสบภัยในลักษณะต่างๆ ในที่เกิดเหตุและก่อนเข้ารักษาที่สถานพยาบาล เพื่อช่วยชีวิตผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และ ทันท่วงที **ด้านการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บจากสถานที่เกิดเหตุ และ นำส่งไปยังสถานพยาบาล เพื่อการรักษาด้วยวิธีการที่เหมาะสมและรวดเร็ว

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บมีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านบวก 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านบวก 2 ข้อ ด้านลบ 1 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้าย และ นำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 2 ข้อ ด้านบวก 2ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนประสิทธิภาพการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัคร ได้แก่ **ด้านการให้คุณค่า** หมายถึง ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ **ด้านการทำความเข้าใจ** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **ด้านหน้าที่การงาน** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อหาโอกาสด้านการทำงาน **ด้านการเข้าสังคม** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น **ด้านการปกป้องตนเอง** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อลดความความรู้สึกผิดของตนเอง **ด้านการสนองความต้องการของตน** หมายถึง การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับมาจากแบบวัดของเคลรี่และคณะ (Clary; et al. 1998: 1516-1530) แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นประโยคมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการให้คุณค่า มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการทำความเข้าใจ มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านหน้าที่การงาน มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการเข้าสังคม มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านการปกป้องตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการสนองความต้องการของตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนแรงจูงใจใน

การทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. **พรหมวิหาร 4** หมายถึง การที่อาสาสมัครมีลักษณะทางจิตใจ 4 ประการ คือ **ด้านเมตตา** (ความรัก) หมายเอา ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข **ด้านกรุณา** (ความสงสาร) หมายเอา ความอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง **ด้านมุทิตา** (ความอ่อนโยน) หมายเอา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีจิตใจแช่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงาม ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน **ด้านอุเบกขา** (ความวางใจเป็นกลาง) หมายเอา ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบ มองเห็นบุคคลที่จะได้รับผลที่เกิดจากกระทำของเขา อย่างตรงไปตรงมา

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด”“จริง” “ค่อนข้างจริง”“ค่อนข้างไม่จริง”“ไม่จริง” “ไม่จริงเลย”จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น ด้านเมตตา มีทั้งหมด 6 ข้อ ข้อบวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 2 ข้อ ด้านกรุณา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 3 ข้อ ด้านมุทิตา มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ ด้านอุเบกขา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 2 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนพรหมวิหาร 4 รวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 สูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. **การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยรับรู้ถึงการช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ประชาชน ดังมีด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ **การสนับสนุนจากครอบครัว** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็น

ประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม **การสนับสนุนจากประชาชน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ แรงงาน หมายเอา การได้รับการช่วยเหลือทางด้านข้าวของเครื่องใช้ รวมทั้งการช่วยงานต่างๆ เช่น จัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย (2) ด้านอารมณ์ หมายเอา การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง (3) ด้านสังคม หมายเอา การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายเอา การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีทั้งหมด 11 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ข้อลบมี 3 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด มีทั้งหมด 10 ข้อ ข้อบวกมี 9 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 7 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละด้านสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. **เจตคติต่อการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกของอาสาสมัครกู้ภัยที่มีต่อการทำงานอาสมัครกู้ภัย เป็นงานที่มีประโยชน์ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความรู้สึกชอบหรือพอใจที่จะทำงานอาสาสมัครกู้ภัย

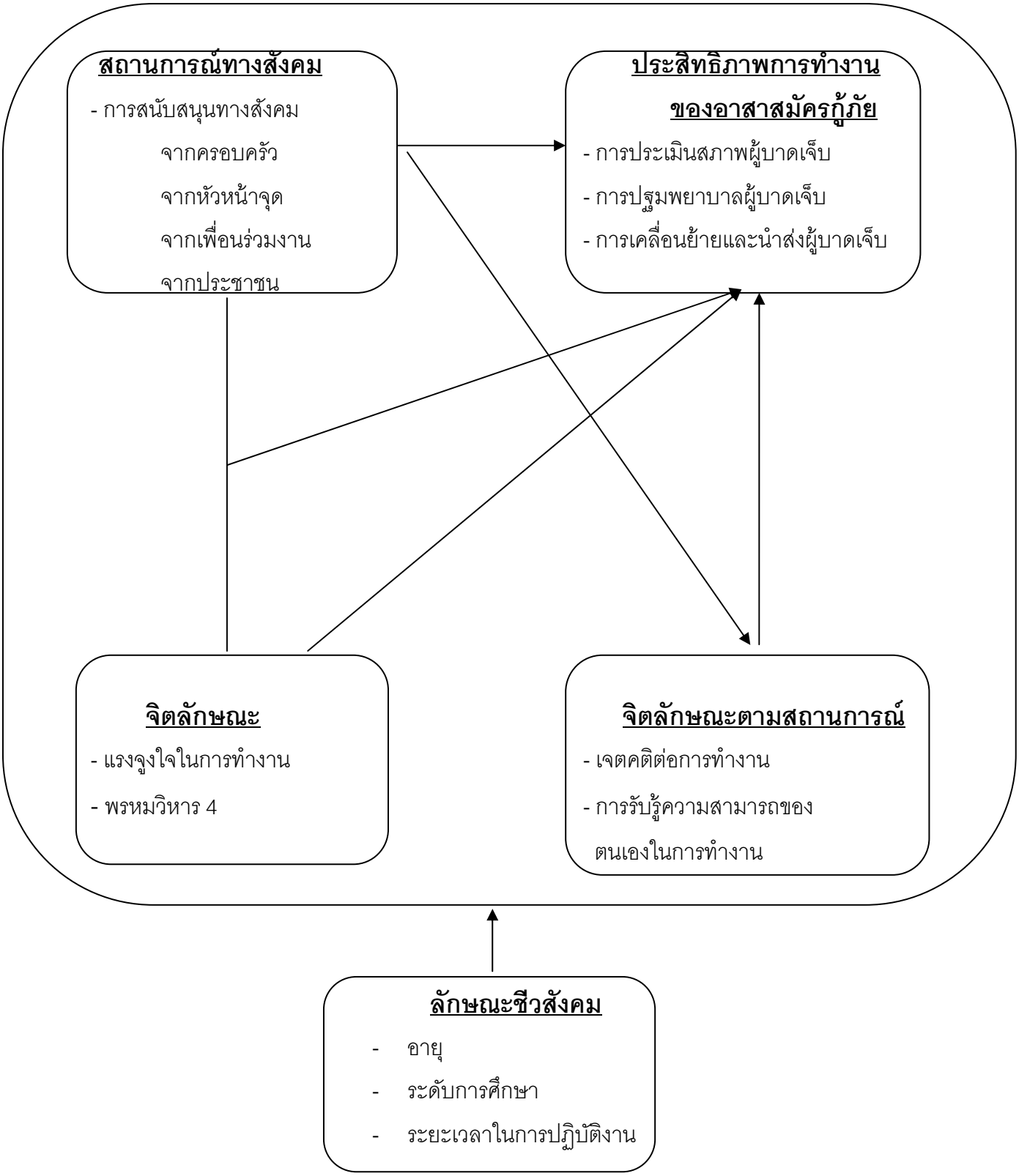
ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ คมนา วัชรธานินทร์ (2546) แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” มีทั้งหมด 12 ข้อ ข้อบวกมี 6 ข้อ ข้อลบมี 6 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนเจตคติต่อการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีเจตคติต่อการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. **การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน** หมายถึง การที่อาสาสมัครกู้ภัยมีความมั่นใจว่า สามารถที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต่างๆ ให้สำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการประเมินสภาพสภาพผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

9. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มาเป็นกรอบใหญ่ในการหาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมไว้ 3 ประเภท ได้แก่ (1) จิตลักษณะของผู้กระทำ (2) สถานการณ์สังคม ที่มีความหมายก่อให้เกิดการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้น และ (3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ รูปแบบนี้ยังมุ่งที่จะวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมภายใน (ลักษณะทางจิตใจ) และ ภายนอกตัวบุคคล (สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม) อีกด้วย นับว่า เป็นรูปแบบการวิเคราะห์พฤติกรรมที่เหมาะกับปัญหาการวิจัยในแนวพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นความพยายามที่แสวงหาความรู้และข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์อย่างครอบคลุม โดยอาศัยหลัก สหวิทยาการหรือหลายสาขาร่วมกัน โดยเน้นการศึกษาลักษณะภายในจิตใจของบุคคล และ ความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล ไม่ว่า จะเป็นเหตุการณ์หรือกลุ่มบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 254: 105 - 108; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977: 18 - 21) โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ได้แก่ (1) การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ (2) การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ (3) การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ โดยศึกษาร่วมกับองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) จิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 1) การให้คุณค่า 2)การทำความเข้าใจ 3) การสนองความต้องการของตน 4) หน้าที่การงาน 5) การเข้าสังคม 6) การปกป้อง และ พรหมวิหาร 4 (2) สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 1) จากครอบครัว 2) จากหัวหน้าจุด 3) จากเพื่อนร่วมงาน 4) จากประชาชน (3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (4) ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ ดังเสนอกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. จิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงาน และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน และ จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2. จิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงาน และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3.มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

6. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

7. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

8. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

9. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

10. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้วก็นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จากทั้ง 3 กองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น) ได้แก่ บก.น เหนือ จำนวน 5 เขต 34 สถานี บก.น ใต้ จำนวน 4 เขต 21 สถานี บก.น ธน จำนวน 5 เขต 28 สถานี รวมทั้ง 3 บก.น มี 14 เขต 83 สถานี ซึ่งมูลนิธิร่วมกตัญญูได้แบ่งอาสาสมัครออกทั่วพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 3 บก.น รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,261 คน (สมุดรายชื่ออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู. 2551: 4-8)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จำนวน 293 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้ ทั้ง 3 กองบังครับตำรวจนครบาล ได้แก่ บก.น เหนือ บก.น ใต้ บก.น ธน ตามการแบ่งของมูลนิธิร่วมกตัญญู เป็นชั้นในการสุ่ม

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาสาสมัครกู้ภัยจำนวน 315 คน จากทั้ง 3 บก.น ได้แก่ บก.น เหนือ จำนวน 5 เขต 34 สถานี บก.น ใต้ จำนวน 4 เขต 21 สถานี บก.น ธน จำนวน 5 เขต 28 สถานี รวมทั้ง 3 บก.น มี 14 เขต 83 สถานี (สมุดรายชื่ออาสาสมัคร มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2551: 4-8) ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 284 ; อ้างอิงจาก Yamane.1967: 886-887) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (ตารางสถิติของ Yamane ประชากร 1000 – 1500 คน เมื่อกำหนดที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 316 คน)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้ทั้ง 3 บก.น คือ บก.น เหนือ บก.น ใต้ บก.น ธน ตามการแบ่งของมูลนิธิร่วมกตัญญู เป็นชั้นในการสุ่ม

ขั้นที่ 2 สุ่มสถานี โดยการสุ่มอย่างง่าย จากทั้ง 3 บก.น คือ จาก บก.น เหนือ จำนวน 5 เขต ออกมาเขตละ 2 สถานี รวมเป็น 10 สถานี, จาก บก.น ใต้ จำนวน 4 เขต ออกมาเขตละ 2 สถานี รวมเป็น 8 สถานี, จาก บก.น ธน จำนวน 5 เขต ออกมาเขตละ 2 สถานี รวมเป็น 10 สถานี, รวมทั้ง 3 บก.น เป็น 28 สถานี

ขั้นที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง จะสุ่มอย่างง่าย จาก 83 สถานี ใน 14 เขต ของทั้ง 3 บก.น คือ จาก บก.น เหนือ 34 สถานี ออกมา 10 สถานี ได้ 105 คน, จากบก.น.ใต้ 21 สถานี ออกมา 8 สถานี ได้ 105 คน, จากบก.น ธน 28 สถานี ออกมา 10 สถานี ได้ 105 คน, รวมทั้ง 3 บก.น.เป็น 28 สถานี ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 293 คน

ตาราง 1 จำนวนอาสาสมัครกู้ภัยที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานีตำรวจนครบาล (บก.น)

บก.น.	เขต	สถานี	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
เหนือ	1	1.สามเสน	10	8
		2. ดุสิต	11	10
	2	1. สุทธิสาร	10	9
		2. เตาปูน	11	10
	3	1.มักกะสัน	11	10
		2. บึงกุ่ม	12	11
	4	1. ประชาชื่น	8	10
		2. คันนายาว	11	10
	5	1.ลำหิน	11	10
		2.มีนบุรี	10	9
รวม	5	10	105	97
ใต้	1.	1. ฉลองกรุง	12	11
		2.สท.ล ทับช้าง	13	12
	2	1.พระโขนง	15	14
		2.ย่อยปิยะวัชร์	14	13
	3	1.ลุมพินี	12	11
		2.ทุ่งมหาเมฆ	11	10
	4	1. บางรัก	15	15
		2. ยานนาวา	13	11
รวม	4	8	105	97
ธน	1	1.ตลาดพลู	10	9
		2. บุคคโล	11	10
	2	1.บางมด	11	10
		2.บางขุนเทียน	10	9
	3	1.ท่าพระ	11	11
		2.บางเสาธง	10	9
	4.	1.บางพลัด	10	9
		2.บางยี่ขัน	11	10
	5	1. หนองแขม	10	9
		2. ศาลาแดง	11	11
รวม	5	10	105	97
รวมหมด	14	28	315	293

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 7 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม

ฉบับที่ 2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน

ฉบับที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ฉบับที่ 4 แบบวัดพรหมวิหาร 4

ฉบับที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ฉบับที่ 6 แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน

ฉบับที่ 7 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม

เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมของอาสาสมัครกู้ภัย คือ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน (ตามอาชีพ ข้อ3) โดยให้อาสาสมัครกู้ภัยตอบคำถามลงในช่องว่างและคำตอบที่มีอยู่แล้ว

ตัวอย่างแบบสอบถาม

1. เพศ	( ) ชาย ( ) หญิง
2.อายุ (เต็ม)	( ) 17 – 26 ปี ( ) 27 – 36 ปี
	( ) 37 – 46 ปี ขึ้นไป
3.อาชีพ	( ) นักเรียน / นักศึกษา ( ) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
	( ) พนักงานบริษัท / บริษัทเอกชน ( ) ธุรกิจส่วนตัว ( ) แม่บ้าน
	( ) รับจ้าง ( ) อื่น (ระบุ).....
4.ระดับการศึกษา	( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี
	( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาใน	
การปฏิบัติงาน	( ) 1 – 10 ปี ( ) 11 – 20 ปี ขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน	( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 15,000 บาท
(ตามอาชีพ ข้อ 3)	( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) สูงกว่า 20,000 บาท

ฉบับที่ 2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนถึงโรงพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และ รวดเร็ว ดังนี้ 1. การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ 2. การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ 3. การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็นด้านการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บมีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านบวก 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านบวก 2 ข้อ ด้านลบ 1 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้าย และ นำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 2 ข้อ ด้านบวก 2 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนประสิทธิภาพการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .127 - .416 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .570

ตัวอย่างแบบวัด

(0) เมื่อถึงที่เกิดเหตุ ท่านรีบตรวจสภาพแวดล้อมของที่เกิดเหตุเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ (การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีกล้ามเนื้อฉีกขาด โดยการใช้ผ้ายืดพันให้กระชับ ก่อนที่จะช่วยเหลือ (การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีขาหัก ในท่านอนทุกครั้ง (การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน

ฉบับที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับมาจากแบบวัดของ เคลรี่และคณะ (Clary; et al. 1998: 1516-1530) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัคร ได้แก่ (1) การให้คุณค่า (2) การทำความเข้าใจ (3) หน้าที่การงาน (4) การเข้าสังคม (5) การปกป้องตนเอง (6) การสนองความต้องการของตน

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นประโยคมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 26 ข้อ (ซึ่งเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด) แบ่งเป็น ด้านการให้คุณค่า มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการทำความเข้าใจ มีทั้งหมด 4 ข้อ ด้านหน้าที่การงาน มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการเข้าสังคม มีทั้งหมด 3 ข้อ ด้านการปกป้องตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการสนองความต้องการของตนเอง มีทั้งหมด 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนแรงจูงใจในการทำงานรวม สูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีแรงจูงใจในการทำงาน สูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 26 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .043 - .664 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .876

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ข้าพเจ้าต้องการเอาใจใส่ในกลุ่มคนที่บาดเจ็บด้วยความเสน่หา (การให้คุณค่า) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะจะทำให้ข้าพเจ้าเห็นแง่มุมมองใหม่ๆ ในเรื่องต่างๆ (การทำความเข้าใจ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้าสามารถลองเข้าไปในสถานที่ที่ข้าพเจ้าอยากจะทำงาน (การหน้าที่การงาน) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ข้าพเจ้าต้องการเป็นอาสาสมัครแบบเพื่อนๆ (การเข้าสังคม) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้าลืมเรื่องที่ไม่สบายใจได้ (การปกป้องตนเอง) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) การทำงานอาสาสมัครทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เป็นคนที่มีความสำคัญ (การสนองความต้องการตนเอง) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน

ฉบับที่ 4 แบบวัดพรหมวิหาร 4

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่อาสาสมัครมีลักษณะทางใจ 4 ประการ ได้แก่(1) เมตตา (ความรัก) (2) กรุณา (ความสงสาร) (3) มุทิตา (ความอ่อนโยน) (4) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด”“จริง” “ค่อนข้างจริง”“ค่อนข้างไม่จริง”“ไม่จริง” “ไม่จริงเลย”จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น ด้านเมตตา มีทั้งหมด 6 ข้อ ข้อบวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 2 ข้อ ด้านกรุณา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 3 ข้อ ด้านมุทิตา มีทั้งหมด 5 ข้อบวกมี 4 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ ด้านอุเบกขา มีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อบวกมี 2 ข้อ ข้อลบ 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนพรหมวิหาร 4 รวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 สูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดพรหมวิหาร 4 จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .176 - .630 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .805

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ท่านดีใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น (เมตตา) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ (กรุณา) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านยินดีให้การสนับสนุนผู้ทำความดี (มุทิตา) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านทำใจยอมรับได้ หากผลงานของหน่วยงานออกมาไม่ดี ในเมื่อทำสุดความสามารถแล้ว (มุทิตา) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน

ฉบับที่ 5 แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการที่อาสาสมัครกู้ภัยรับรู้ถึงการช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และ ด้านข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ประชาชนในการทำงานอาสาสมัคร โดยแบ่งเป็นด้านดังต่อไปนี้ **การสนับสนุนจากครอบครัว** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ (2) ด้านอารมณ์ (3) ด้านสังคม (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร **การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ (2) ด้านอารมณ์ (3) ด้านสังคม (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ (2) ด้านอารมณ์ (3) ด้านสังคม (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร **การสนับสนุนจากประชาชน** (1) ด้านวัตถุสิ่งของ (2) ด้านอารมณ์ (3) ด้านสังคม (4) ด้านข้อมูลข่าวสาร

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีทั้งหมด 11 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ข้อลบมี 3 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด มีทั้งหมด 10 ข้อ ข้อบวกมี 9 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 8 ข้อ ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีทั้งหมด 8 ข้อ ข้อบวกมี 7 ข้อ ข้อลบมี 1 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละด้านสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า (1) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จำนวน 11 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .241 – .593 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .776 (2) ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด มีทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .185 – .633 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .721 (3) ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .301 – .623 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .744 (4) ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .188 – .616 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .758

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากบุคคลในครอบครัว (จากครอบครัว) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากหัวหน้าจุด (จากหัวหน้าจุด) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากเพื่อนร่วมงาน (จากเพื่อนร่วมงาน) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ประชาชนเข้ามาช่วยเหลือท่านในการทำงานบ้าง ในบางเวลา (จากประชาชน) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน

ฉบับที่ 6 แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ คมนา วัชรธานินทร์ (2546) โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกของอาสาสมัครกู้ภัยที่มีต่อการทำงานอาสมัคร

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะของมาตราประเมินค่ารวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” มีทั้งหมด 12 ข้อ ข้อบวกมี 6 ข้อ ข้อลบมี 6 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนเจตคติต่อการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีเจตคติต่อการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .369 - .650 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .835

ตัวอย่างแบบวัด

(0) งานอาสาสมัครทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านเห็นว่า ท่านไม่ควรเสียเวลาทำกิจกรรมอาสาสมัคร โดยไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ เลย (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะได้คะแนนกลับกัน

ฉบับที่ 7 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการโดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความมั่นใจของอาสาสมัครกู้ภัยในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ให้สำเร็จในขั้นตอนต่างๆ ของการช่วยเหลือ โดยข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นข้อคำถามที่เป็นด้านบวกทั้งหมดทุกด้านและทุกข้อ ได้แก่ (1) การประเมินสภาพสภาพผู้บาดเจ็บ (2) การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ (3) การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ

แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นประโยคมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการประเมินสภาพสภาพผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวกทั้ง 5 ข้อ ด้านการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ มีทั้งหมด 5 ข้อ บวก

ทั้ง 5 ข้อ อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานรวมสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .540 -.765 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .920

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ท่านมั่นใจในการตรวจสภาพแวดล้อมที่เกิดเหตุทุกครั้ง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (การประเมินสภาพผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บโดยการเปิดทางเดินหายใจที่มีสิ่งอุดตันให้กว้างก่อนที่จะช่วยเหลือ (การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(0) ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกคอเคลื่อน โดยไม่ทำให้เขาได้รับบาดเจ็บมากยิ่งขึ้น โดยการใส่เฝือกตามคอ (การเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บ) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 คะแนน ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ ส่วนข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ลักษณะทางจิต สถานการณ์ทางสังคม เพื่อกำหนดตัวแปรและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยให้ข้อคำถามมีรายละเอียดครอบคลุมองค์ประกอบของตัวแปรนั้นๆ ตามนิยามปฏิบัติการ

2. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดประเมินว่า แบบวัดสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาและครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ แล้วนำผลการประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (Index of consistency) หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแบบวัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแบบวัดที่ได้ไปทดลองใช้กับอาสาสมัครกู้ภัย

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือภายหลังจากการทดลองใช้ โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item -Total Correlation) โดยผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกสูงไว้ใช้ และเลือกตัดข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำหรือติดลบทิ้งไป รวมทั้งหาความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน แบบวัดพรหมวิหาร 4 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลภาคสนามดังต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบข้อมูลไปยังประธานมูลนิธิร่วมกตัญญู เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และ ขออนุมัติในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

.2 หลังจากที่ได้รับอนุมัติจากประธานมูลนิธิร่วมกตัญญูเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าแผนกอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3 ผู้วิจัยแจกแบบวัดผ่านหัวหน้าหน่วยงานให้แก่อาสาสมัครกู้ภัยที่รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4 เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยก็รับแบบสอบถามคืน แล้วตรวจสอบให้คะแนนและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. กำหนดรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11.5

2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 ในการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อตอบคำถาม การวิจัย และทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.2.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2.2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

3.2.3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ในการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) เกิดขึ้นจะวิเคราะห์ผลย่อย (Simple Main effect) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 -10

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	คะแนนต่ำสุด
Max	แทน	คะแนนสูงสุด
t	แทน	ค่าสถิติที ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
DF	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าอัตราส่วนความแปรปรวน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย (สมมุติฐานข้อที่ 1)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจาก จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ เฉพาะกลุ่มรวม (สมมุติฐานข้อที่ 2)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจาก จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ จำแนกตามกลุ่มย่อยต่างๆ (สมมุติฐานข้อที่ 2)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (สมมุติฐานข้อที่ 3 - 10)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

<u>ตอนที่ 1</u> ร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร ได้ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม (เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	254	86.7
	หญิง	39	13.3
2. อายุ	17 - 26 ปี (น้อย)	107	36.5
	27 – 36 ปี (มาก)	186	63.5
3. อาชีพ	นักเรียน / นักศึกษา	40	13.7
	ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	19	6.5
	พนักงานบริษัท/บริษัทเอกชน	134	45.7
	ธุรกิจส่วนตัว	60	20.5
	แม่บ้าน	1	.3
	รับจ้าง	34	11.6
	อื่น (ระบุ)	5	1.7
4.การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	216	73.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	77	26.2
5. เวลางาน	1 – 10 ปี	235	80.2
	11 - 20 ปี	58	19.8
6. รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	137	46.8
	10,000 – 15,000 บาท	85	29.0
	15,001 – 20,000 บาท	36	12.3
	สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	35	11.9
	รวม	293	100

ผลจากตาราง 2 พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพศชายมีจำนวนมากที่สุดทั้งหมด 254 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 27 - 36 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 186 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ด้านอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครเป็นพนักงานบริษัท/บริษัทเอกชน มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 216 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 ด้านเวลางาน พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่ทำงานมา 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 235 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 ด้านรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

<u>ตอนที่ 2</u> ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม ได้ผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม

ตัวแปร	จำนวน	พิสัยของคะแนน	Min	Max	$\overline{X}$	SD
ประสิทธิภาพการทำงาน	293	16 - 96	2.90	6.00	4.81	.54
แรงจูงใจในการทำงาน	293	26 – 156	2.15	5.38	3.59	.66
พรหมวิหาร 4	293	19 - 114	2.88	6.00	5.30	.46
สนับสนุนทางสังคม						
จากครอบครัว	293	11 - 66	1.09	6.00	4.63	.76
จากหัวหน้าจุด	293	12 – 72	1.90	6.00	4.64	.60
จากเพื่อนร่วมงาน	293	9 – 54	2.50	6.00	4.57	.65
จากประชาชน	293	8 – 48	1.63	6.00	4.11	.74
เจตคติต่อการทำงาน	293	13 - 78	3.33	6.00	5.40	.51
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน	293	15 - 90	2.53	6.00	5.03	.66

ผลจากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย เท่ากับ 4.81 ส่วนตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน พรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 5.30 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 จากหัวหน้าจุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และ จากประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.40 และ 5.03 ตามลำดับ

<u>ตอนที่ 3</u> ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ได้ผลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ ประสิทธิภาพการทำงาน (n = 293)

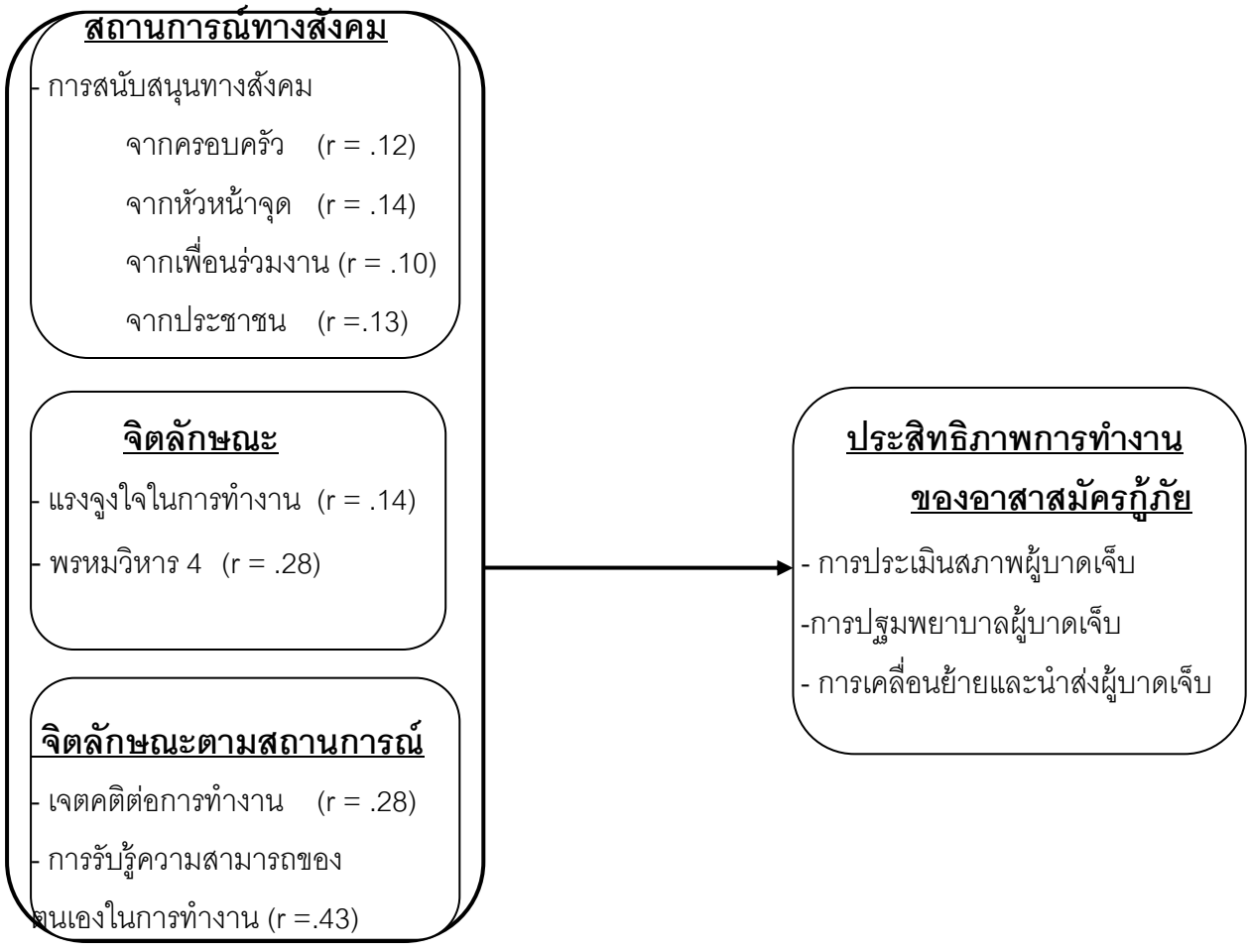
ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(X_7)	(X_8)	(y)
ประสิทธิภาพการทำงาน (y)	-								
แรงจูงใจในการทำงาน (X_1)	-	.00	.25**	.13*	.13*	.22**	-.02	.06	.14*
พรหมวิหาร 4 (X_2)		-	.26**	.29**	.16**	.08	.70**	.36**	.28**
สนับสนุนทางสังคม									
จากครอบครัว(X_3)			-	.22**	.18**	.44**	.25**	.16**	.12*
จากหัวหน้าจุด (X_4)				-	.45**	.19**	.22**	.30**	.14*
จากเพื่อนร่วมงาน (X_5)					-	.40**	.09	.16**	.10
จากประชาชน (X_6)						-	.05	.05	.13
เจตคติต่อการทำงาน ((X_7)							-	.34**	.28**
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (X_8)								-	.43**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรด้านจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,.05 ตามลำดับ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 (r = .28) และ แรงจูงใจในการทำงาน (r = .14) ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชน (r = .12,.14,.13) ส่วนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (r = .10) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (r = .43) และ เจตคติต่อการทำงาน (r = .28) ปรากฏผลดังภาพประกอบ 2

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย กับ จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ในกลุ่มรวม (n = 293)



ค่า r คือ ค่าสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ภาพประกอบ 2 สรุปผลของความสัมพันธ์ ระหว่าง ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในเขตกรุงเทพมหานคร กับ จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต่างมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่ไม่สูงมากนัก ยกเว้น พรหมวิหาร 4 กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = .70) และ ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรเจตคติต่อการทำงาน เข้าเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียว เนื่องจากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายที่สำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน ดังเช่น งานวิจัยของ สิริรัตน์ สวยสม (2546) รัชนีกร ประสาร (2547) โสภิตา อันตนนา (2548) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในบริบทของประสิทธิภาพการทำงานพบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน จากเอกสารงานวิจัย จึงทำให้ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเพียงตัวเดียวเพื่อเข้าสู่สมการการทำนายทั้งในกลุ่มรวม และ กลุ่มย่อย ดังลำดับการวิเคราะห์การทำนายประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยดัง ต่อไปนี้

<u>ตอนที่ 4</u> ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้ผลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย จากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (กลุ่มรวม: n = 293)

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	SE	β	t	P
	ค่าคงที่	20.64	3.54		5.81	.000
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.20	.03	.37	6.66***	.000
2	เจตคติต่อการทำงาน	.13	.04	.15	2.78**	.006
3	แรงจูงใจในการทำงาน	.03	.01	.12	2.31*	.021
	R^2 = .22	F = 27.109***		p = .000	SE = 4.83	

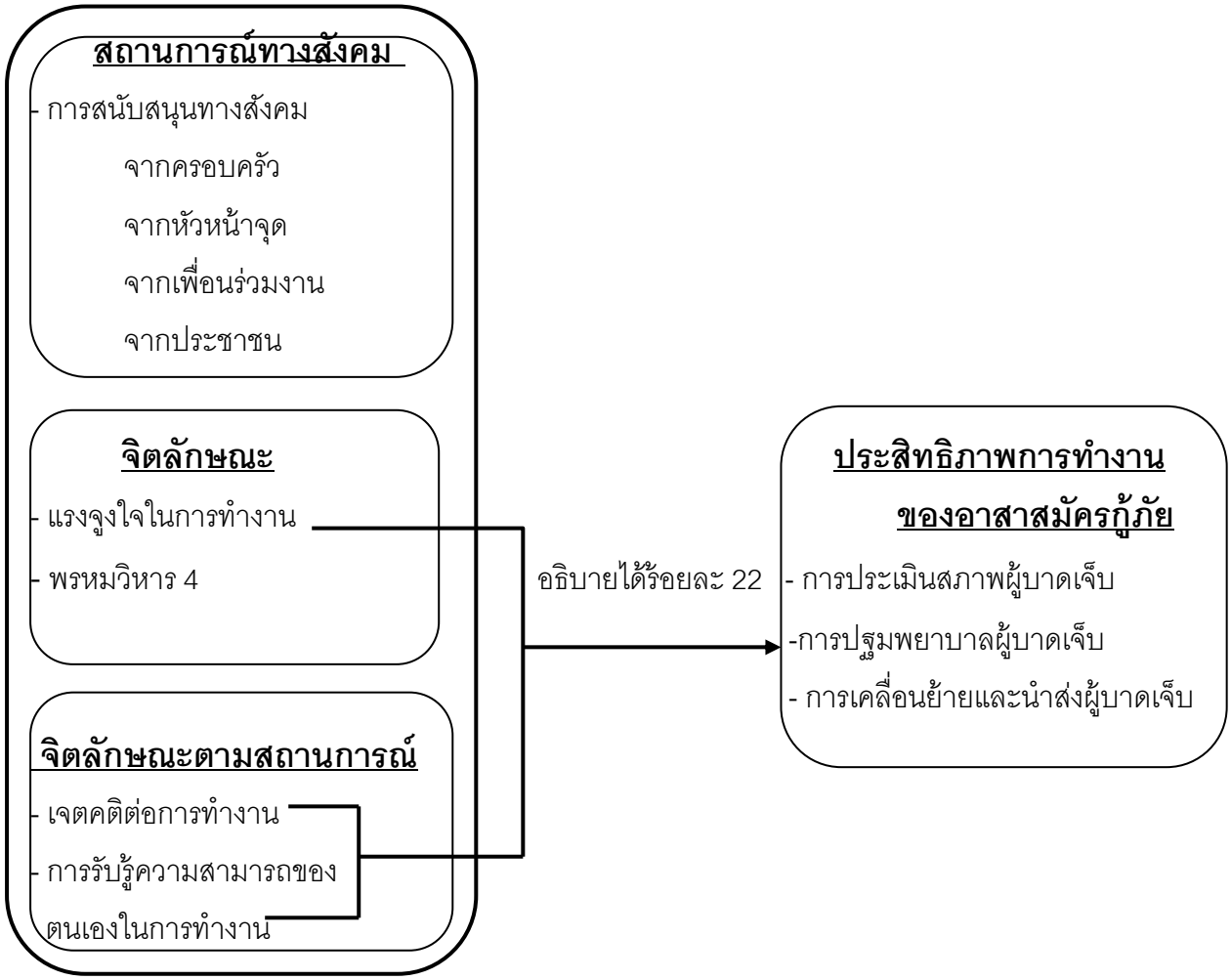
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01, และ .05, ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .37 และ เจตคติต่อการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .15 และ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .12 ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 22 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.83 ปรากฏผลดังภาพประกอบ 3

สรุปผลการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย จากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (กลุ่มรวม) (n = 293)



ภาพประกอบ 3 สรุปผลการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์

<u>ตอนที่ 5</u> ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ เมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม (กลุ่มย่อย) ได้ผลปรากฏดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ เมื่อจำแนกตามอายุน้อย (17 – 26 ปี : n = 107) และ อายุมาก (27 - 36 ปี : n = 186)

กลุ่มที่	ตัวทำนาย	b	SE	β	t	P
1.อายุน้อย						
	ค่าคงที่	23.16	4.02		5.75	.000
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.23	.04	.44	5.23***	.000
2	การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน	.22	.07	.24	2.85**	.005
	R^2 = .27 F = 19.72***		p = .000		SE = 4.89	
2.อายุมาก						
	ค่าคงที่	23.58	4.33		5.44	.000
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.18	.04	.33	4.60***	.000
2	เจตคติต่อการทำงาน	.16	.07	.16	2.28*	.023
	R^2 = .19 F = 21.34***		p = .000		SE = 4.81	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 6 พบว่า กลุ่มอายุน้อย ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, และ .01 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .44 และ การสนับสนุนทางสังคมจาก

ประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .24 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 27 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.89

ส่วนกลุ่มอายุมาก พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, และ .05 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .33 และ เจตคติต่อการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .16 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 19 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.81

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี: n = 216) และ ระดับการศึกษาสูง (สูงกว่าปริญญาตรี: n = 77)

กลุ่มที่	ตัวทำนาย	b	SE	β	t	P
1.ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี						
	ค่าคงที่	31.92	2.37		13.40	.000
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.21	.03	.42	6.86***	.000
	R^2 = .18 F = 47.17*** p = .000 SE = 4.81					
2. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี						
	ค่าคงที่	11.48	6.72		1.70	.002
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.24	.06	.36	3.52**	.001
2	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด	.38	.12	.30	3.01**	.004
	R^2 = .29 F = 15.59*** p = .000 SE = 4.97					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 7 พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำ ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .42 ตัวทำนายตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 18 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.81

ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาสูง พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .36 และ การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .30 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 29 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.97

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย (1 - 10 ปี : n = 235) และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก (11 – 20 ปี : n = 58)

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	SE	β	t	P
กลุ่มระยะเวลาการในปฏิบัติงานน้อย						
	ค่าคงที่	16.61	3.83		4.33	.000
1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.21	.03	.40	6.80***	.000
2	เจตคติต่อการทำงาน	.16	.05	.18	3.04**	.003
3	แรงจูงใจในการทำงาน	.04	.01	.15	2.77**	.006
	R^2 = .28	F = 29.97***		p = .000	SE = 4.73	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 8 พบว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, และ .01 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .40 และ เจตคติต่อการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .18 และ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .15 ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 28 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.73

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ไม่มีตัวแปรด้านใดที่เข้าสมการการทำนายประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 9 สรุปการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย (กลุ่มย่อย)

กลุ่ม	ตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (β)					R^2
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด	การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน	เจตคติต่อการทำงาน	แรงจูงในการทำงาน	
อายุน้อย (n = 107)	.44	-	.24	-	-	.27
อายุมาก (n = 186)	.33	-	-	.16	-	.19
ระดับการศึกษาต่ำ (n = 216)	.42	-	-	-	-	.18
ระดับการศึกษาสูง (n = 77)	.36	.30	-	-	-	.29
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย (n = 235)	.40	-	-	.18	.15	.28

ผลจากตาราง 9 พบว่า ในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงาน ในกลุ่มอายุน้อย ตัวทำนายได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (β = .44) การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนส่วน(β = .24) ตัวทำนาย 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก ตัวทำนาย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (β = .33) เจตคติต่อการทำงาน (β = .16) ตัวทำนาย

2 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 19 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ ตัวทำนาย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (β = .42) ตัวทำนายตัวนี้สามารถอธิบายได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง ตัวทำนาย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (β = .36) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด (β = .30) ตัวทำนาย 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ตัวทำนาย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (β = .40) เจตคติต่อการทำงาน (β = .18) แรงจูงในการทำงาน (β = .15) ตัวทำนาย 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 28

<u>ตอนที่ 6</u> ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน จากปัจจัยจิตลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย คือ กลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (สมมุติฐานข้อที่ 3) ได้ผลปรากฏดังตาราง 10 – 28

ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

		เจตคติต่อการทำงานน้อย	เจตคติต่อการทำงานมาก	Total
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว น้อย	N	64	60	124
	$\overline{X}$	4.51	4.98	4.74
	SD	.47	.55	.56
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มาก	N	50	119	169
	$\overline{X}$	4.72	4.92	4.86
	SD	.48	.53	.52
กลุ่มรวม	N	114	179	293
	$\overline{X}$	4.60	4.94	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครับ (ก)	.36	1	.36	1.35	.245
เจตคติต่อการทำงาน (ข)	7.46	1	7.46	27.90***	.000
(ก) X (ข)	1.16	1	1.16	4.36*	.038
ความคลาดเคลื่อน	77.283	289	.26		
รวม	86.655	292			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 11 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ เจตคติต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบผลย่อย (Simple main effect) ได้ผลปรากฏดังตาราง 12

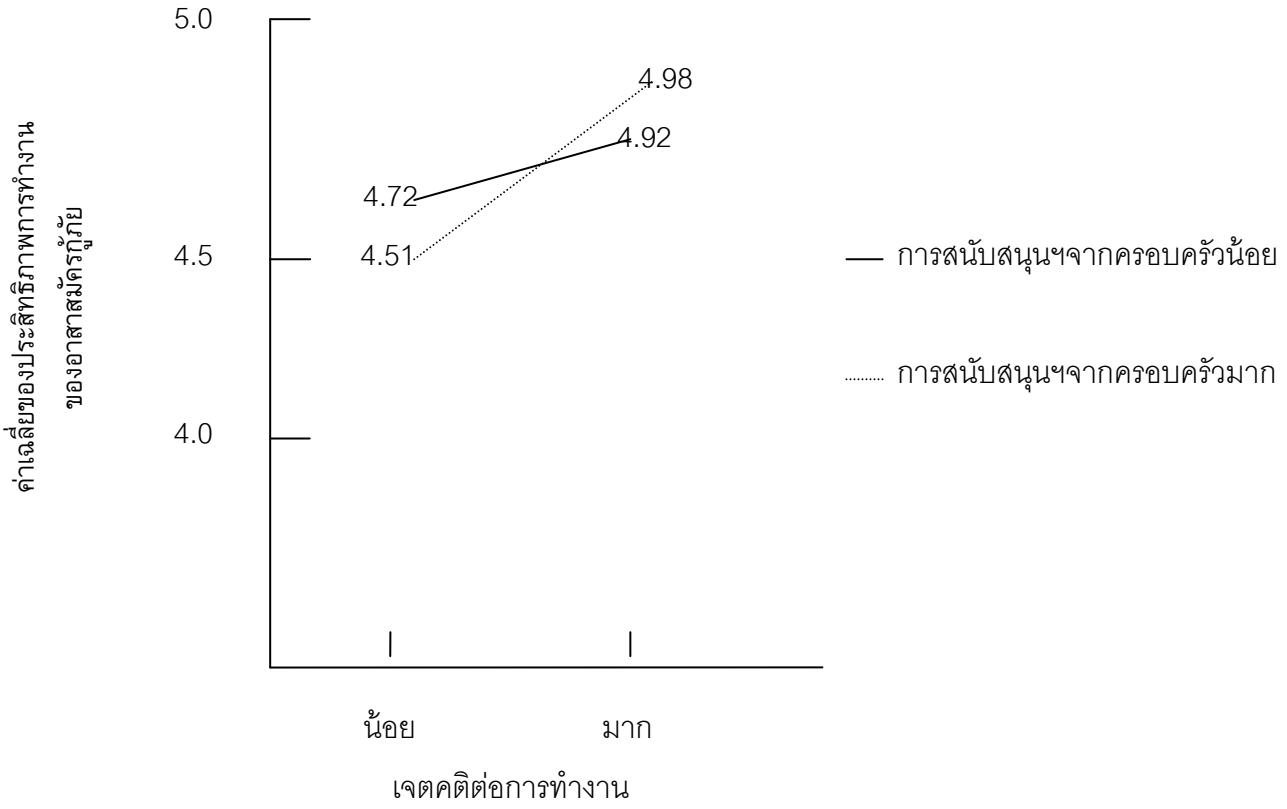
ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ เจตคติต่อการทำงาน ในแต่ละกลุ่ม

การเปรียบเทียบกลุ่มแต่ละกลุ่ม	DF	MS	F	P
1.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่มากกับน้อย ในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย	1	1.85	6.93**	.009
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก	1	.04	.17	.638
3.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อย	1	6.91	25.83***	.000
4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก	1	2.05	7.67**	.006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 12 อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.72, 4.51 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.98, 4.51 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.92, 4.72 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

		เจตคติต่อการทำงานน้อย	เจตคติต่อการทำงานมาก	Total
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุดน้อย	N	67	77	144
	$\overline{X}$	4.52	4.95	4.75
	SD	.44	.44	.49
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุดมาก	N	47	102	149
	$\overline{X}$	4.72	4.94	4.87
	SD	.53	.60	.58
กลุ่มรวม	N	114	179	293
	$\overline{X}$	4.60	4.94	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด (ก)	.53	1	.53	1.98	.160
เจตคติต่อการทำงาน (ข)	7.10	1	7.10	26.46***	.000
(ก) x (ข)	.74	1	.74	2.78	.097
ความคลาดเคลื่อน	77.580	289	.26		
รวม	86.655	292			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 14 พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากหัวหน้าจุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.94 และ 4.60 ตามลำดับ)

ตาราง 15 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

		เจตคติต่อการทำงานน้อย	เจตคติต่อการทำงานมาก	Total
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน น้อย	N	67	75	142
	$\overline{X}$	4.48	4.96	4.73
	SD	.49	.50	.54
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มาก	N	47	104	151
	$\overline{X}$	4.78	4.94	4.89
	SD	.42	.56	.53
กลุ่มรวม	N	114	179	293
	$\overline{X}$	4.60	4.94	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (ก)	1.25	1	1.25	4.76*	.030
เจตคติต่อการทำงาน (ข)	6.73	1	6.73	25.50***	.000
(ก) x (ข)	1.62	1	1.62	6.15**	.014
ความคลาดเคลื่อน	76.26	289	.26		
รวม	86.655	292			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 16 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบผลย่อย (Simple main effect) ได้ผลปรากฏดังตาราง 17

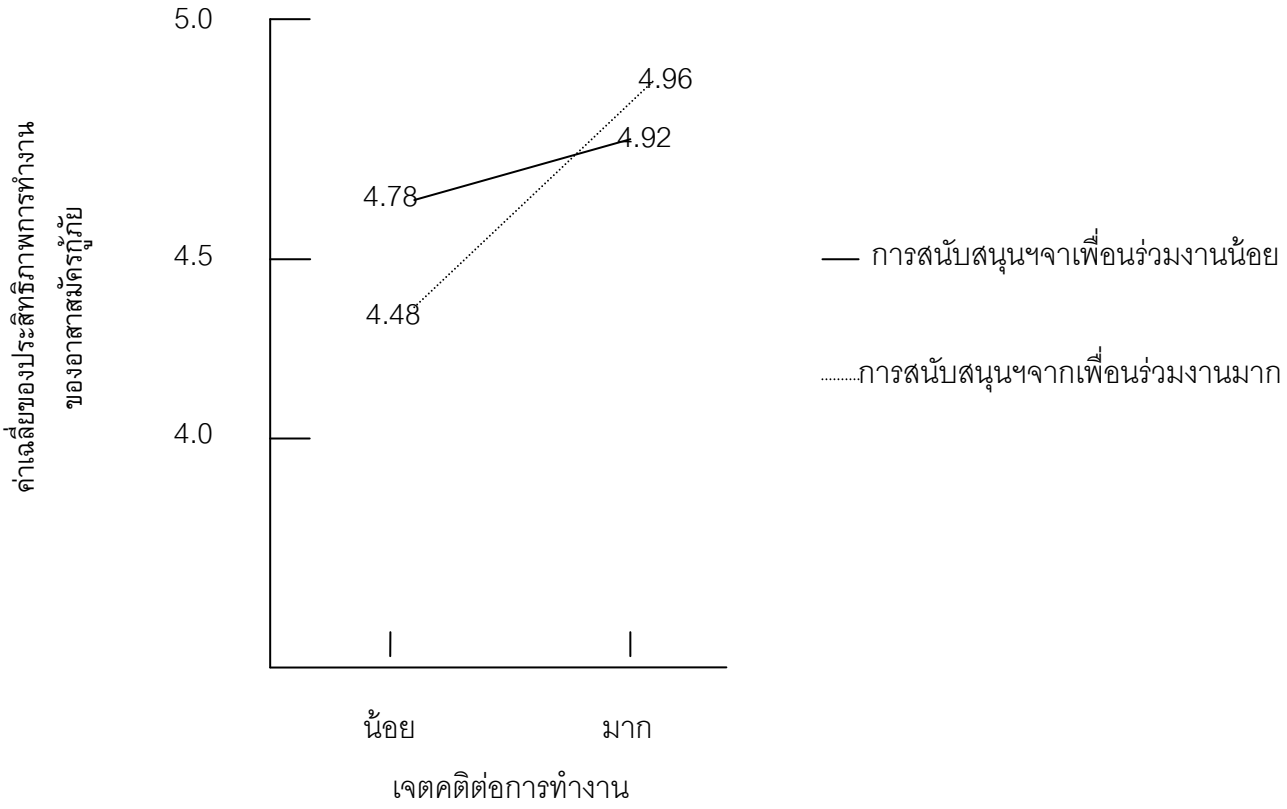
ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน ในแต่ละกลุ่ม

การเปรียบเทียบกลุ่มแต่ละกลุ่ม	DF	MS	F	P
1.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย	1	3.63	13.75***	.000
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก	1	.02	.07	.786
3.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย	1	7.60	28.80***	.000
4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก	1	1.61	6.08**	.014

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 17 อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.78, 4.48 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.96, 4.48 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.94, 4.78 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (สนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

		เจตคติต่อการทำงานน้อย	เจตคติต่อการทำงานมาก	Total
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนน้อย	N	63	68	131
	$\overline{X}$	4.55	4.90	4.73
	SD	.46	.49	.50
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนมาก	N	51	111	162
	$\overline{X}$	4.67	4.97	4.88
	SD	.50	.56	.56
กลุ่มรวม	N	114	179	293
	$\overline{X}$	4.60	4.94	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน (ก)	.58	1	.58	2.16	.142
เจตคติต่อการทำงาน (ข)	7.13	1	7.13	26.40***	.000
(ก) x (ข)	.29	1	.29	.10	.742
ความคลาดเคลื่อน	78.042	289	.27		
รวม	86.65	292			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 19 อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากประชาชนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.94 และ 4.60 ตามลำดับ)

ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

		การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อย	การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก	Total
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย	N	78	46	124
	$\overline{X}$	4.58	4.01	4.74
	SD	.47	.59	.56
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก	N	82	87	169
	$\overline{X}$	4.67	4.05	4.86
	SD	.48	.49	.52
กลุ่มรวม	N	160	133	293
	$\overline{X}$	4.63	4.04	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (ก)	.26	1	.26	1.02	.311
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน (ข)	11.39	1	11.39	44.51***	.000
(ก) x (ข)	.04	1	.04	.15	.693
ความคลาดเคลื่อน	73.98	289	.25		
รวม	86.655	292			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 21 พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ)

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

		การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุดน้อย	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุดมาก	Total
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย	N	93	51	144
	$\overline{X}$	4.60	4.03	4.75
	SD	.44	.44	.49
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก	N	67	82	149
	$\overline{X}$	4.66	4.04	4.87
	SD	.52	.57	.58
กลุ่มรวม	N	160	133	293
	$\overline{X}$	4.63	4.04	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตาม สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด (ก)	.73	1	.73	.28	.595
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (ข)	11.49	1	11.49	44.77***	.000
(ก) x (ข)	.03	1	.03	.12	.726
ความคลาดเคลื่อน	74.204	289	.25		
รวม	86.655	292			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 23 พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากหัวหน้าจุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ)

ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

		การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย	การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก	Total
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย	N	89	53	142
	$\overline{X}$	4.19	4.35	4.25
	SD	.52	.10	.73
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก	N	71	80	151
	$\overline{X}$	4.76	4.00	4.89
	SD	.45	.57	.53
กลุ่มรวม	N	160	133	293
	$\overline{X}$	4.63	4.04	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (ก)	.37	1	.37	1.50	.221
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน (ข)	11.77	1	11.77	47.48***	.000
(ก) x (ข)	2.09	1	2.09	8.43**	.004
ความคลาดเคลื่อน	71.638	289	.24		
รวม	86.655	292			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 25 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

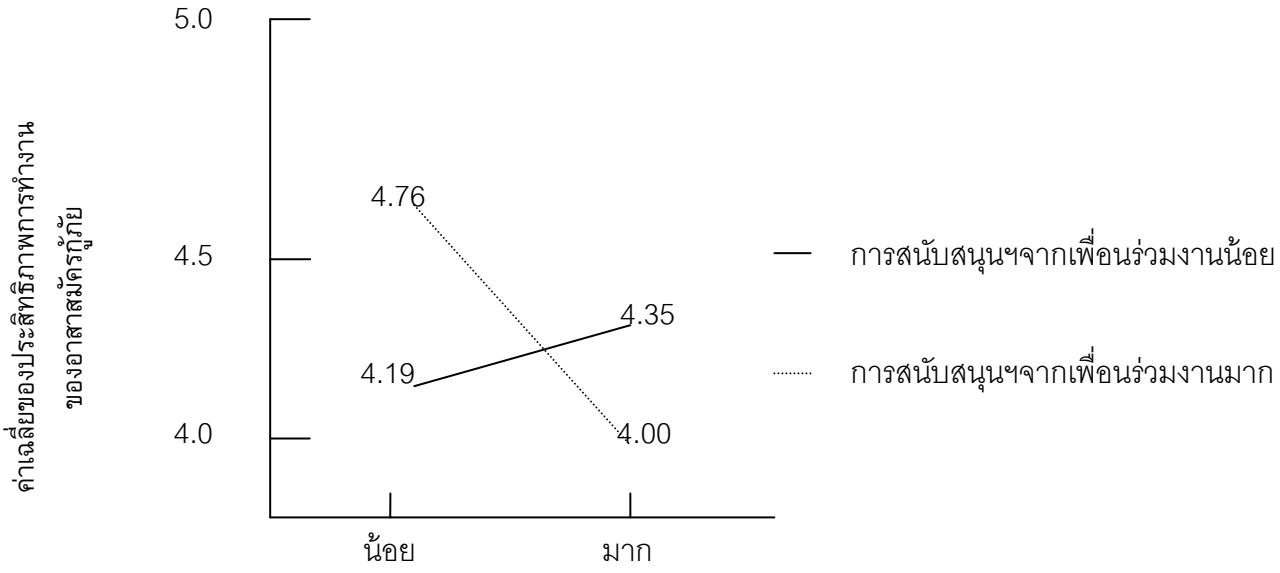
เมื่อพบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย โดยพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบผลย่อย (Simple main effect) ได้ผลปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ในแต่ละกลุ่ม

การเปรียบเทียบกลุ่มแต่ละกลุ่ม	DF	MS	F	P
1.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย	1	3.25	13.10***	.000
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก	1	.00	.01	.930
3.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย	1	3.25	13.10***	.000
4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมากกับน้อย ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก	1	.00	.01	.930

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 26 อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าอาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.76, 4.52 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 5.10, 4.52 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ภาพประกอบ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 27 ค่าสถิติพื้นฐานประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

		การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัวน้อย	การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัวมาก	Total
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย	N	88	43	131
	$\overline{X}$	4.60	4.01	4.43
	SD	.43	.54	.50
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก	N	72	90	162
	$\overline{X}$	4.66	4.05	4.88
	SD	.54	.52	.56
กลุ่มรวม	N	160	133	293
	$\overline{X}$	4.63	4.04	4.81
	SD	.48	.53	.54

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน ที่จำแนกตามสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน) และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน (ก)	.16	1	.16	.65	.420
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
ในการทำงาน (ข)	10.85	1	10.85	42.33***	.000
(ก) x (ข)	.00	1	.00	.03	.850
ความคลาดเคลื่อน	74.127	289	.25		
รวม	86.655	292			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลจากตาราง 28 พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากประชาชนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ)

ตาราง 29 สรุปผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามตัวแปร สถานการณ์ทางสังคม กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการทำงาน
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ เจตคติต่อการทำงาน	พบปฏิสัมพันธ์
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และ เจตคติต่อการทำงาน	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ไม่พบ Main effect ของสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด พบ Main effect ของเจตคติต่อการทำงาน
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ เจตคติต่อการทำงาน	พบปฏิสัมพันธ์
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน และ เจตคติต่อการทำงาน	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ไม่พบ Main effect ของ สนับสนุนทางสังคมจากประชาชน พบ Main effect ของเจตคติต่อการทำงาน
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว พบ Main effect การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนจากหัวหน้าจุด พบ Main effect การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	พบปฏิสัมพันธ์
การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน พบ Main effect การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เป็นการศึกษาจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มาเป็นกรอบใหญ่ในการหาความสัมพันธ์ โดยกำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมไว้ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) จิตลักษณะ (2) สถานการณ์ทางสังคม และ (3) จิตลักษณะตามสถานการณ์

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และพรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2.เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งกลุ่มร่วมและกลุ่มย่อย

3.เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัคร) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัคร) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. จิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงาน และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน และ จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

2. จิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงาน และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3.มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

6. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

7. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

8. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

9. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

10. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จากทั้ง 3 กองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น.) ได้แก่ บก.น เหนือ จำนวน 5 เขต 34 สถานี บก.น ใต้ จำนวน 4 เขต 21 สถานี บก.น ธน จำนวน 5 เขต 28 สถานี รวมทั้ง 3 บก.น มี 14 เขต 83 สถานี ซึ่งมูลนิธิร่วมกตัญญูได้แบ่งอาสาสมัครออกทั่วพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 3 บก.น รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,261 คน (สมุดรายชื่ออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู. 2551: 4-8)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู จำนวน 293 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้ ทั้ง 3 กองบังครับตำรวจนครบาล ได้แก่ บก.น เหนือ บก.น ใต้ บก.น ธน ตามการแบ่งของมูลนิธิร่วมกตัญญู เป็นชั้นในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวสังคม แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย และ แบบวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม 6 ข้อ

ฉบับที่ 2 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .127 - .416 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .570

ฉบับที่ 3 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 26 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .043 - .664 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .876

ฉบับที่ 4 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดพรหมวิหาร 4 จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .176 - .630 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .805

ฉบับที่ 5 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า (1) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จำนวน 11 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .241 – .593 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .776

ฉบับที่ 6 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด มีทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก(ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .185 – .633 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .721

ฉบับที่ 7 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .301 – .623 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .744

ฉบับที่ 8 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .188 – .616 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .758

ฉบับที่ 9 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .369 - .650 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .835

ฉบับที่ 10 จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม) อยู่ระหว่าง .540 -.765 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .920

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลภาคสนามดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงประธานมูลนิธิร่วมกตัญญู โดยขอเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครกู้ภัย จำนวน 315 คน ซึ่งการดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังหัวหน้าอาสาสมัครของแต่ละจุดและแจ้งให้หัวหน้าทราบถึงจุดประสงค์ของการทำวิจัยใน 2) ให้หัวหน้าจุดชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยให้เจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยแต่ละจุดเข้าใจจุดประสงค์ของผู้วิจัย 3) ส่งแบบสอบถามจำนวน 320 ชุด ไปยังหัวหน้าจุดแต่ละจุดเพื่อให้แจกแก่อาสาสมัครกู้ภัยได้ทำแบบวัดต่อไป 4) ขอความร่วมมือให้หัวจุดแต่ละจุดส่งแบบวัดกลับคืนมาทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้วิจัย ภายใน 1 เดือน ซึ่งจากเก็บแบบวัดครั้งนี้ได้แบบวัดกลับคืนมา 293 ชุด จากนั้นทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Spss For Windows Version 11.5 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ดังต่อไปนี้ 1. **ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน** (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย 2. **ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน** (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยจากจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคม 3. **ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง** (Two-way Analysis of Variance) ในการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการ

ทำงาน) และ สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) เกิดขึ้นจะวิเคราะห์ผลย่อย (Simple Main effect)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอาสาสมัครกู้ภัย พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพศชายมีจำนวนมากที่สุดทั้งหมด 254 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 27 - 36 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 186 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ด้านอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครเป็นพนักงานบริษัท/บริษัทเอกชน มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 216 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 ด้านเวลางาน พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่ทำงานมา 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 235 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 ด้านรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครกู้ภัยที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด ทั้งหมด 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, และ .05 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (r = .43) เจตคติต่อการทำงาน (r = .28) พรหมวิหาร 4 (r = .28) และ แรงจูงใจในการทำงาน (r = .14) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด (r = .14) การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน (r = .13) ส่วนที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (r = .10)

การทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากตัวแปรอิสระ

กลุ่มรวม

ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01, และ .05, ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .37 และ เจตคติต่อการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .15 และ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .12 ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถ

ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 22 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.83

กลุ่มย่อย

กลุ่มอายุน้อย ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001,และ .01 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .44 และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .24 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 27 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.89 **กลุ่มอายุมาก** พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, และ .05 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .33 และ เจตคติต่อการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .16 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 19 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.81

กลุ่มระดับการศึกษาต่ำ ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .42 ตัวทำนายตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 18 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.81 **กลุ่มระดับการศึกษาสูง** พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .36 และ การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .30 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 29 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.97

กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .40 และ เจตคติต่อการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .18 แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .15 ซึ่งตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 28

โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 4.73 **กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก** ไม่มีปัจจัยด้านใดที่เข้าสมการการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

พบปฏิสัมพันธ์

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย กล่าวคือ อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.72, 4.51 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.98, 4.51 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.92, 4.72 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติที่ดีต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย กล่าวคือ อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.78, 4.48 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.96, 4.48 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.94, 4.78 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไม่พบปฏิสัมพันธ์

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ที่ว่า กลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ =

4.94 และ 4.60 ตามลำดับ) และ อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากหัวหน้าจุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย แต่พบผลหลัก (main effect) ที่ว่า กลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.94 และ 4.60 ตามลำดับ) และ อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากประชาชนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติต่อการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

พบปฏิสัมพันธ์

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย กล่าวคือ อาสาสมัครกู้ภัยในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย พบว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย ($\overline{X}$ = 4.76, 4.52 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มี เจตคติต่อการทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 5.10, 4.52 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไม่พบปฏิสัมพันธ์

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ที่ว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ) และ อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย แต่พบผลหลัก (main effect) ที่ว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มี

การสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ) และ อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากหัวหน้าจุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ที่ว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากคอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.04, 4.63 ตามลำดับ) และ อาสาสมัครกู้ภัยที่มีการสนับสนุนจากประชาชนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครกู้ภัยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลตามสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน

(1) แรงจูงใจในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การที่อาสาสมัครกู้ภัยมีความต้องการที่จะทำงานนี้มาก ก็จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพด้วย อีกอย่างหนึ่ง แรงจูงใจที่ศึกษาก็เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งได้แก่ 1) ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ 2) การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อหาโอกาสด้านการทำงาน 4) การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อลดความความรู้สึกผิดของตนเอง 6) การทำกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (ศุภสร แสงรัตนา. 2541) การทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (พงศ์ธวัช วิวังสู. 2546) งานเทคโนโลยีการศึกษา แพทยศาสตร์ (โสภิตา อันตนนา.2548) งานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ใจนวล พรหมมณี. 2550) งานคณะกรรมการศึกษาเอกชน (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543) งานการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ (ผณิพันธุ์ โตจันทร์.2544) งานกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล (ซูไบดะห์ สนิทวาที. 2546) งานการไฟฟ้านครหลวง (สมโภช จัตุพร. 2543) งานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ (สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. 2547) งานการกีฬาแห่งประเทศไทย (สิริรัตน์ สวยสม.2546)

(2) พรหมวิหาร 4 กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การที่อาสาสมัครกู้ภัยที่มาทำงานด้านนี้ มีคุณธรรมจริยธรรมด้านพรหมวิหาร 4 มาก คือ เป็นผู้ที่มีความรัก ปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อผู้อื่น มีความสงสารต่อคนบาดเจ็บ อยากช่วยให้เขาพ้นจากการบาดเจ็บ เป็นผู้ที่ชื่นชมเวลาเขาได้ทำสิ่งที่ดีและประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีเหตุมีผลต่อการตัดสินปัญหาด้วยการใช้ปัญญาจะมีประสิทธิภาพในการทำงานอาสาสมัครมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่า พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานอาสาสมัครอาสาสาธารณสุข (กนกทอง สุวรรณบูลย์. 2545) งานพยาบาลผู้ป่วยที่ติดเชื้อเอดส์ (อนิสรา จรัสศรี. 2541) งานพยาบาลวิชาชีพ (วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2547)

(3) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การที่อาสาสมัครกู้ภัยได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่า จะเป็นด้านกำลังใจ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ จากคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ประชาชน ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่จะทำให้อาสาสมัครกู้ภัยทั้งหลายนั้นได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของตนเองเพื่อที่จะทำให้ผู้บาดเจ็บได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและได้รับความปลอดภัยยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน มีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ (สมหมาย เกาฏีระ. 2544) งานศูนย์สุขภาพชุมชน (เพ็ญศรี หว่านล้อม. 2547) กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ทีปกร มีสุข. 2548) งานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (ศุภสร แสงรัตนา. 2541)

(4) เจตคติต่อการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครกู้ภัยที่มีเจตคติดีต่อการทำงานมากจะทำให้เขานั้นรู้สึกถึงคุณค่าของการทำงานว่า เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนร่วม ทำให้เขาสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่า เจตคติต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานอาสาสมัครสาธารณสุข (พวงเพชร รังสรรค์ลิขิต. 2542) งานคณะกรรมการศึกษาเอกชน (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ไมตรี หะยียามา. 2544) งานการกีฬาแห่งประเทศไทย (สิริรัตน์ สวยสม. 2546) งานพยาบาล (พรพิไล ตันติลีปีกร. 2546) งานการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (บุญเชิด ชื่นฤดี. 2548) งานครูประถมศึกษาที่ผ่านการรับรอง

คุณภาพการศึกษา (รัชนีกร ประสาร. 2547) งานเทคโนโลยีการศึกษา (โสภิตา อันตนนา. 2548) งานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ใจนวล พรหมมณี. 2550) งานสายปฏิบัติการสอน (ณิชากร พยุงแสนกุล. 2551)

(5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าการที่อาสาสมัครกู้ภัยมีความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานด้านอาสาสมัครกู้ภัย ก็จะทำให้เขาทำงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งทฤษฎีของแบนดูร่า (Bandura.1977a,1977b; Schunk.1981) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ของตนเช่นนั้น ก็จะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ มักจะขาดความพยายาม และความมุมานะในการทำงาน หลีกเลี่ยงงาน ท้อทอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ประทีป จินงี่. 2539)งานการจำหน่ายตรง (วัลภา สบายยิ่ง. 2542) งานช่างอากาศยาน (สถิต คำลาเลี้ยง. 2544) งานครูประถมศึกษาที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา (รัชนีกร ประสาร. 2547) งานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ใจนวล พรหมมณี. 2550)

การทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากตัวแปรอิสระ

กลุ่มรวม

พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .37,.15. และ .12 ตามลำดับ ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 22 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เมื่อเทียบตัวแปรอื่นๆ เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครนั้น คือ บุคคลที่มีความมั่นใจว่าตนเองในการทำงานของอาสมัครได้ดี เห็นประโยชน์และและ ชอบงาน ร่วมทั้งเห็นว่า งานอาสาสมัครสามารถสนองความต้องการได้หลายลักษณะ ดังเช่น ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต้องการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบผลในทำนองเดียวกัน เช่น กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (เข้ามาเป็นดับ 2) ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลได้ร้อยละ 36.2 ในกลุ่มพยาบาลทั่วไป และ ทำนายได้สูงสุด ได้

ร้อยละ 48.4 ในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาลจิตเวชน้อย ส่วนการทำนายพฤติกรรมที่เคารพสิทธิผู้ป่วย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช (เข้ามาเป็นอันดับ 3) ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มพยาบาลทั่วไป ทำนายได้สูงสุดได้ร้อยละ 69.3 ในกลุ่มพยาบาลโสด รัชนีกร ประสาร (2547) ที่ศึกษากับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (เข้ามาเป็นอันดับ 1) ร่วมกับตัวแปรอื่น สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.40 และ สุดท้าย ใจนวล พรหมมณี (2550) ที่ศึกษากับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสามารถความสามารถของตนเอง (เข้ามาเป็นดับ 1) ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 41.9 ธกร ถาวรสันต์ (2550) ที่ศึกษากับตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม พบว่า เจตคติต่อการทำงาน ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ (ข้ามาเป็นอันดับที่ 3) สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ร้อยละ 50.3 รังสรรค์ หังสนาวิน (2549) ที่ศึกษากับพัฒนากร พบว่า ทัศนคติที่ดีต่องาน ทำนายพฤติกรรมการทำงานการยึดหลักพัฒนาชุมชนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 22.4 ทำนายได้สูงสุดได้ร้อยละ 34.1 ในกลุ่มพัฒนากรที่ได้รับรางวัลเกียรติยศมาก ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 59.9 และทำนายได้สูงสุดได้ร้อยละ 75.4 ในกลุ่มพัฒนากรที่มีการศึกษาเมื่อเริ่มรับราชการ ทำนายพฤติกรรมอุทิศตนในงานในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37.1 และ ทำนายได้สูงสุดได้ร้อยละ 50.3 ในกลุ่มพัฒนากรที่คิดริเริ่มโครงการใหม่น้อย กมลศรี ว่องเจริญ (2550) ศึกษากับเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ พบว่า เจตคติต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน (เข้ามาเป็นอันดับ 1) ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถทำนายได้ร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กมลศรี ว่องเจริญ (2550) ศึกษากับเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง (เข้ามาเป็นอันดับ) ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถทำนายได้ร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (เข้ามาเป็นอันดับ 3) สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ร้อยละ 50.1

กลุ่มย่อย

ในกลุ่มอายุน้อย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .44, .24 ตามลำดับ ซึ่งตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการ

ทำงานอาสาสมัคร ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .33, .16 ซึ่งตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เมื่อเทียบตัวแปรอื่นๆ เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครนั้น คือ บุคคลที่มีความมั่นใจว่าตนเองในการทำงานของอาสาสมัครได้ดี ได้รับการสนับสนุนคนรอบข้าง เห็นประโยชน์และ และ ชอบงาน ร่วมทั้งเห็นว่า งานอาสาสมัครสามารถสนองความต้องการได้หลายลักษณะ อีกอย่างหนึ่ง การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เป็นงานที่จะต้องใช้ความมั่นใจในการช่วยเหลือเป็นอย่างมาก จึงทำให้อาสาสมัครจะต้องได้รับการฝึกฝนจากหน่วยงานต่างๆ อย่างดีก่อน จึงจะออกปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพราะถ้าไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้วก็จะยิ่งทำให้คนที่ช่วยเหลือได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้ ยิ่งถ้ากลุ่มคนที่มีอายุน้อยจะต้องทำให้เขาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้มากที่สุดจึงก่อนที่จะให้เขาช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ และถ้าได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไปแล้วก็จะยิ่งให้เขาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เพราะจะต้องช่วยเหลือผู้บาดเจ็บกับเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเจตคติต่อการทำงานก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกดีต่องานอาสาสมัคร ทำให้เขาทำงานด้วยความรู้สึกดีต่องานของตนเอง

ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .42 ซึ่งตัวทำนายนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .36, .30 ซึ่งตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 29 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เมื่อเทียบตัวแปรอื่นๆ เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครนั้น คือ บุคคลที่มีความมั่นใจว่าตนเองในการทำงานของอาสาสมัครได้ดี ได้รับการสนับสนุนคนรอบข้าง รวมทั้งการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้บาดเจ็บก็เป็นความรู้อีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องจะทำให้เขาเกิดความรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ถ้าคนเรามีความรู้ต่ำ และ มีความรู้ไม่เพียงพอในการช่วยผู้บาดเจ็บผู้จะทำให้การช่วยเหลือ จะทำให้การช่วยเหลือได้อย่างผิดและทำให้เขาเสียชีวิตอีกด้วย และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด ก็จะทำให้เขามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ และช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และ เหมาะสม

ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .40, .18, .15 ตามลำดับ ซึ่งตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงาน

ของอาสาสมัครกู้ภัยได้ร้อยละ 28 ในระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ไม่มีตัวแปรด้านใดที่เข้าสมการการทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เมื่อเทียบตัวแปรอื่นๆ เป็นตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครนั้น คือ บุคคลที่มีความมั่นใจว่าตนเองในการทำงานของอาสมัครได้ดี เห็นประโยชน์และ และ ชอบงาน ร่วมทั้งเห็นว่างานอาสาสมัครสามารถสนองความต้องการได้หลายลักษณะ ดังเช่น ความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต้องการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถทำนายได้ว่า เขาจะทำงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของอาสาสมัครกู้ภัย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับ เจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

พบปฏิสัมพันธ์

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งก็พบปฏิสัมพันธ์ทำนองเดียวกันกับ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน แสดงว่า การที่อาสาสมัครกู้ภัยจะมีประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัครจะต้องพิจารณาทั้งตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจากครอบครัว และ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) ร่วมทั้งเจตคติ โดยที่ผลส่วนใหญ่พบว่า อาสาสมัครที่มีเจตคติต่อการทำงานมาก ไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อย จะมีประสิทธิภาพมากกว่าอาสาสมัครที่มีเจตคติน้อย และพบว่า ถ้าอาสาสมัครมีเจตคติที่ดีน้อย ต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก จึงจะมีประสิทธิภาพมากกว่า แสดงให้เห็นความสำคัญของการสนับสนุนของการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานในงานอาสาสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับเจตคติ เช่น สุทธิดา กิติศรีวรพันธุ์ (2551) ศึกษากับข้าราชการครู พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ กับ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ร่วมด้วย อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) ศึกษากับพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า มีพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ เจตคติต่อการทำงานด้านบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ โดยพบว่า พนักงานบริการให้บริการโทรศัพท์ที่มีการสนับสนุนทางสังคม และ มีเจตคติต่อการทำงานด้านบริการสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ สูงกว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีลักษณะตรงข้าม พบในกลุ่มรวม และ พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาครูประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 พบว่า ครูที่มีเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูง และ มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน สูง มี

พฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่า ครูที่มีคะแนนทั้งสองต่ำกว่าทั้งในกลุ่มครูอายุน้อย และกลุ่มครูที่มีประสบการในการณ์สอนน้อย กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พบผลสอดคล้องทั้งในพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่มีเคารพสิทธิผู้ป่วยว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมดังกล่าวน้อย ได้แก่ พยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานพยาบาลจิตเวชน้อย ซึ่งเป็นผู้รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย และ ยังพบว่า พฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการน้อย คือ กลุ่มพยาบาลอายุมาก หรือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก เป็นผู้มีเจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชน้อย ลักษมี ลุประสงค์ (2546) ศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวม และ นักวิชาการศึกษาอายุน้อย และ นักวิชาการศึกษาอายุมาก นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อย นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานมาก และนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จุรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) ศึกษากับพนักงานปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานหน้าที่มาก ได้แก่ พนักงานในกลุ่มรวม ที่สำคัญ คือ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ พนักงานที่ปฏิบัติการที่ควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (ด้านตามหน้าที่ และ ด้านนอกเหนือหน้าที่) น้อย ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย พนักงานที่มีอายุงานน้อย และ พนักงานที่มีครอบครัวระดับเศรษฐกิจต่ำ มาริษา สก๊อต (2548) ศึกษากับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์แบบ ordinal ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ กมลศรี ว่องเจริญ (2550) ศึกษากับเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ พบว่า เจตคติต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ คือ เจ้าหน้าที่มีเจตคติต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน สูง จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่ำและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3,5 ที่ตั้งไว้

ไม่พบปฏิสัมพันธ์

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ เจตคติต่อการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน ไม่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงว่า การพิจารณาระดับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพิจารณาในกลุ่มตัวแปรอิสระที่ละตัวได้ และ การที่ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกันกับประสิทธิภาพอย่างไร ได้อภิปรายในส่วนของความสัมพันธ์และการทำนายแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด จากประชาชน กับ เจตคติต่อการทำงาน เช่น พงศ์ธวัช วิวังสู (2546) ศึกษากับบุคลากรในการประกับคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และ เจตคติต่อการทำงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยังพบอีกว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามปัจจัยสภาพแวดล้อมและลักษณะทางจิตแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) ศึกษากับพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บริหาร กับ ทัศนคติต่อการทำงาน สิริลักษณ์ ตรัยตรึงตรีคูณ (2550) ศึกษากับนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์กับ เจตคติต่อการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ศึกษากับข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน โกศล มีความดี (2547) ศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากประชาชน กับ เจตคติต่อจิตสาธารณะ แสดงว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4,6 ที่ตั้งไว้

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย

พบปฏิสัมพันธ์

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แสดงว่า การที่อาสาสมัครกู้ภัยจะมีประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัครจะต้องพิจารณาตัวแปรการการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยที่ผล พบว่า อาสาสมัครที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอาสาสมัครที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย และ พบว่า ถ้าอาสาสมัครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จึงจะมีประสิทธิภาพมากกว่า แสดงให้เห็นความสำคัญของการสนับสนุน

จากเพื่อนร่วมงานในงานอาสาสมัคร และอีกอย่างหนึ่ง การที่อาสาสมัครกู้ภัยเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งได้ให้กำลังใจ หรือ ช่วยเหลือ ในเวลาออกปฏิบัติงาน หรือ ได้รับข่าวการฝึกอบรมการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากหน่วยงานต่างๆ ก็ได้บอกแก่อาสาสมัครกู้ภัยด้วยกัน หรือไปอบรมก็ช่วยเหลือกันในการทำความเข้าใจเอกสารหรือช่วยเหลือกันระหว่างการฝึกอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นในสถานที่ฝึกอบรมต่าง เช่น หน่วยงานราชการหรือ หน่วยงานเอกชน และหน่วยงานต้นสังกัด ก็จะทำให้อาสาสมัครกู้ภัย มีความเชื่อมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าเขาไม่มีความมั่นใจแล้วก็จะทำให้การช่วยผู้บาดเจ็บไม่มีประสิทธิภาพ และ อาจจะทำให้ผู้บาดเจ็บเสียชีวิตได้ เพราะฉะนั้นหากอาสาสมัครกู้ภัยได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีก็จะเป็นกำลังหลักในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต่อไป แสดงว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 9 ที่ตั้งไว้

ไม่พบปฏิสัมพันธ์

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ไม่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงว่า การพิจารณาระดับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพิจารณาในกลุ่มตัวแปรอิสระที่ละตัวได้ และ การที่ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไรได้อภิปรายไว้ในส่วนของความสัมพันธ์และการทำนายแล้ว อีกอย่างหนึ่ง การที่อาสาสมัครกู้ภัยเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชนทั่วไป ซึ่งเป็นบุคคลรอบข้างของอาสาสมัคร ได้ให้กำลังใจ ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เป็นต้น แก่อาสาสมัครที่ได้ออกปฏิบัติงาน ร่วมทั้งการที่อาสาสมัครได้รับการฝึกอบรมการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน และ หน่วยงานต้นสังกัด ที่จัดฝึกอบรมให้ ก็จะทำให้อาสาสมัครกู้ภัยมีความเชื่อมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ถ้าเขาไม่มีความมั่นใจแล้วก็จะทำให้การช่วยผู้บาดเจ็บไร้ประสิทธิภาพ และ อาจจะทำให้ผู้บาดเจ็บเสียชีวิตได้ เพราะฉะนั้นหากอาสาสมัครกู้ภัยได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีก็จะเป็นกำลังหลักในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ไม่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น โกศล มีความดี (2547) ศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเพ็ญศรี บุญญฤทธิ์ (2549) ศึกษากับผู้บริหารสำนักงานประปา การประปาส่วนภูมิภาค พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหาร กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน พนิดา ธรวัฒนากุล (2547) ศึกษากับพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหัวหน้า กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สิริลักษณ์ ตรัยตรึงตรีคูณ (2550) ศึกษากับนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แสดงว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 7,8,10 ที่ตั้งไว้

ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ นั้น สตีเว่นส์ (Stevens, 1992, p123 – 126) เสนอไว้ว่า โดยทั่วไป จะประมาณ 15 คนต่อตัวแปรทำนาย 1 ตัว ทั้งนี้เพื่อให้ได้สมการการทำนายที่ชื่อถือได้ เนื่องจากงานวิจัยนี้มีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบแบ่งกลุ่มย่อย ซึ่งบางกลุ่มย่อยมีกลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 120 คน ได้แก่ อายุน้อย ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จึงอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในกลุ่มดังกล่าว มีความเชื่อถือได้ที่น้อยลงในงานวิจัยนี้ที่มีตัวแปรอิสระ 8 ตัว ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จึงควรมีประมาณ 120 คนขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัคร ทั้งในการมีความสัมพันธ์ การทำนายของกลุ่มรวม กลุ่มย่อย อย่างเด่นชัด มูลนิธิร่วมกตัญญูควรจะให้ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้วยการให้อาสาสมัครที่มีประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอาจเริ่มจากงานที่ง่ายก่อน ให้อาสาสมัครเห็นแบบอย่างของการทำงานของอาสาสมัครคนอื่น ให้กำลังใจ และ ลดความวิตกกังวลของอาสาสมัคร เพื่อทำให้อาสาสมัครมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เมื่ออาสาสมัครมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำงานแล้ว ก็จะทำงานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

2. เจตคติต่อการทำงาน ก็เป็นตัวที่สำคัญ ทางมูลนิธิอาจจัดฝึกอบรมเพื่อให้อาสาสมัครเห็นคุณค่าของการอาสาสมัครช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เกิดความชอบ และ มุ่งมั่นต่อการทำงานอาสาสมัครมากขึ้น

3. แรงจูงในการทำงาน ก็เป็นตัวแปรสำคัญ ทางมูลนิธิอาจจัดฝึกอบรม เพื่อที่จะทำให้อาสาสมัครมีแรงผลักดันที่ทำให้เขาเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัคร โดยทำให้เขามีความต้องการที่ให้บุคคลอื่นได้รับผลประโยชน์ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาโอกาสด้านการทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อลดความความรู้สึกผิดของตนเอง เพื่อสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง

4. การสนับสนุนทางสังคม ก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ ทางมูลนิธิควรที่จะเชื่อมโยงการช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ประชาชน ในเรื่องของการจัดหาอาหาร ทำความสะอาดที่พักอาศัย การดูแลเอาใจใส่ การได้รับกำลังใจ การยกย่อง การยอมรับเข้ากลุ่ม การทำให้อาสาสมัครกู้ภัยรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคม การเปิดโอกาสให้อาสาสมัครมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การชี้แนะแนวทางในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของอาสาสมัครอย่างมากมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ทั้งในการมีความสัมพันธ์ การทำนายของกลุ่มรวม และ กลุ่มย่อย และ การมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ดังนั้น จึงควรนำตัวแปรที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ไปไปทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครกิจกรรมอื่น หรือ สร้างเป็นแบบชุดฝึกอบรม การส่งเสริมลักษณะดังกล่าว

2. เนื่องจากตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัยนี้สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ไม่มากนัก แสดงว่าอาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถร่วมทำนายได้ด้วย และ จากการค้นคว้า พบว่า การสื่อสาร ความรู้ ทักษะในการรับแจ้งเหตุ การออกปฏิบัติงาน ก็มีผลต่อการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ควรที่จะนำตัวแปรเหล่าไปทำการศึกษากับกลุ่มอาสาสมัคร เพื่อจะรู้ว่า ตัวแปรเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

3. ควรศึกษาทำนองเดียวกันกับอาสาสมัครกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มอาสาสมัครกู้ภัยในสังกัดมูลนิธิร่วมกตัญญูในต่างจังหวัด หรือ หน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ คือ หน่วยกู้ชีพ “นเรนทร” ของโรงพยาบาลราชวิถี “หน่วยกู้ชีพ” ของโรงพยาบาลเลิดสิน สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยกู้ชีพ “คุ้มเกล้า” โรงพยาบาลภูมิพล หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาล “ศรีวิชัย” มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง เป็นต้น ว่า ได้ผลอย่างเดียวกันหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกทอง สุวรรณบูลย์. (2545). *อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.).* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

กมลศรี ว่องเจริญ. (2550). *ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และ สถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การประชุมวิชาการ เวชศาสตร์ฉุกเฉิน ครั้งที่ 3. (2546). *ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการดูแลภาวะฉุกเฉิน.* สมาคมเวชศาสตร์ฉุกเฉินแห่งประเทศไทย กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับ ศูนย์กู้ชีพ “นเรนทร” โรงพยาบาลราชวิถี. กรุงเทพฯ: บริษัท แอล. พี. เพรส. จำกัด. ถ่ายเอกสาร.

---------- ครั้งที่ 5 .(2548). *เตรียม ER รับภัยใหม่ในสิบปีหน้า.* สมาคมเวชศาสตร์ฉุกเฉินแห่ง ประเทศไทย กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับ ศูนย์กู้ชีพ “นเรนทร” โรงพยาบาลราชวิถี. กรุงเทพฯ: บริษัท แอล. พี. เพรส. จำกัด. ถ่ายเอกสาร.

เกศินี สราญฤทธิ์ชัย; คนอื่นๆ. (2546). *การรับรู้ชุมชนต่อการบริการผู้ป่วยฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ.* ขอนแก่น: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ถ่ายเอกสาร.

โกศล มีคุณ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คมนา วัชรธานินทร์. (2546). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครพัฒนาของนักศึกษามหาวิทยาลัย.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

งามตา วนินทานนท์. (2535). *จิตวิทยาสังคม.* สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

----------. (2537). *จิตวิทยาสังคม* . พิมพ์ครั้งที่ 2 พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด กรุงเทพฯ: เอกซ์เพรสมีเดีย. ถ่ายเอกสาร.

จรัญญา ลำไย. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยการนักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จรรยา แก้วสาร. (2549). *พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของอาสาสมัครกู้ภัยกรุงเทพมหานคร.* ปริญญา วท.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จินตนา จินดารัตน์. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับคุณธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของนิสิตครู และ นิสิตแพทย์.*ปริญญา กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุรีพร ภิบาลจันทร์. (2551). *จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ใจนวล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ชมพูนุท วรรณคนาพล. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานสาขาประเทศไทย ฝ่ายการขาย บริษัท การบินไทย (มหาชน).* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชูไบดะห์ สนิทวาที. (2546). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารองค์กรและการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และ ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณิชากร พยุงแสนกุล. (2551). *ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ อัมพร ม้าคะนอง. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุผลและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา*. รายงานการวิจัยโครงการวิจัยแม่บท การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2548). *การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า: ความหมาย วิธีวัด แนวทางการพัฒนา*. วารสารสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย.12 (มกราคม-ธันวาคม) 65 – 81. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2530 ก). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ *เอกสารการบรรยายพิเศษในวิชา สัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม วพป. 589 สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ คณะ. (2531). *ชุดฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และ จริยธรรมของข้าราชการ* กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524 ก). *การวัดทัศนคติ* บทความในการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์ ในหัวข้อ *การวัดกับการวิจัยทัศนคติ* สถานบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541) . “รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionnism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์” *วารสารทันตาภิบาล* 10 (2) : 105 – 108 .ถ่ายเอกสาร.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักบริหาร.* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.

ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ป่วยเอดส์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ทีปกร มีสุข. (2548). *ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณี กองบังคับการอำนวยการ สำนักตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธกร ถาวรสันต์. (2550*). ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม.*ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธานินทร์ สุทธิกุญชร. (2543). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าการเงินและบัญชี.*ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2545). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิปกรณ์ เชื้อวงศ์. (2548). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) เฉพาะศูนย์บริการรังสิต.* ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

บุญเชิด ชื่นฤดี. (2548). *ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ .ถ่ายเอกสาร.

ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปาริชาติ แสงพานิช. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำ กิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประทีป จินงี่. (2539). *ผลการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตร วิชาชีพ.* รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เปล่งศรี อิงคนินันท์. (2526). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ อ.ม. (อักษรศาสตร์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ผณิพันธุ์ โตจันทร์. (2544). *การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

พระธรรมปิฎก, ป.อ. ปยุตโต. (2540). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พงศ์ธวัช วิวังสู. (2546). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พัชรี รัตนพันธ์. (2551). *สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). *ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).*ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พีรศักดิ์ รัตนะ. (2534). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขเขตชนบท จังหวัดสงขลา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พวงเพชร รังสรรค์ลิขิต. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญรุ่ง บุญรักษ์. (2543). *การปฏิบัติงานร่วมในลักษณะการทำงานเป็นทีมระหว่างอาสาสมัครกู้ภัยในสังกัดมูลนิธิป่อเต็กตึ้งและร่วมกตัญญูกับหน่วยงานกู้ชีพนเรนทร โรงพยาบาลราชวิถี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี บุญญฤทธิ์. (2549). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์โครงการน้ำประปาดื่มได้ของผู้บริหาร สำนักประปา การประปาส่วนภูมิภาค.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี หว่านล้อม. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดเพชรบุรี.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรพิไล ตันติลีปีกร. (2546). *การศึกษาการศึกษาสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ไพลิน ผ่องใส. (2531). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ภัทธีรา กมลรัตเวช. (2549). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มารุต พงษ์ชัยศรี. (2547). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน (อ.ก.ช.) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

มูลนิธิร่วมกตัญญู. (2545). *หน้าที่ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู.* กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

มูลนิธิร่วมกตัญญู. (2545). *ประวัติ ความเป็นมาและการดำเนินงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู.* กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

มูลนิธิร่วมกตัญญู. (2545). *ผลงานมูลนิธิร่วมกตัญญู.*กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

มูลนิธิร่วมกตัญญู. (2551). *สมุดรายชื่ออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู.* กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

ไมตรี หะยียามา. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของจังหวัดปัตตานี.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รังสิมา มั่นใจอารย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ. ถ่ายเอกสาร.

รังสรรค์ หังสนาวิน. (2549). *ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนากร.*ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รัชนีกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รุ้งโสพัส สิทธิเวทย์. (2534). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลักษมี ลุประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102: ระบบการสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิชัย เอียดบัว. (2534). *ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิทยา ชาติบัญชาชัย. (2545). *ระบบบริการแพทย์ฉุกเฉิน ในยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจร ศูนย์อุบัติเหตุและวิกฤตบำบัด โรงพยาบาลขอนแก่น.* ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.

วินัย โยธาฤทธิ์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน พื้นที่จังหวัดขอนแก่น.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยระดับบุคคล.*ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2538). *การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ : ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน.* วารสารจิตวิทยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 หน้า 97 – 109 ถ่ายเอกสาร.

วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). *ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศุภสร แสงรัตนา. (2541). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มในการจัดการฝึกอบรมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จังหวัด อุบลราชธานี.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สิริลักษณ์ ตรัยตรึงตรีคูณ. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุจิรา แก้วกาหลง. (2547). *การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บ้านไร่กาแฟ เฉพาะสาขาในกรุงเทพมหานคร.* ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สุธิดา กิติศรีวรพันธุ์. (2551). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สนองศรี รุดดิษฐ์. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร 4 กับความสามารถในการเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจแบบประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม.) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนริินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.

สมโภช จัตุพร. (2543). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. ถ่ายเอกสาร.

สมหมาย เกาฏีระ. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ กองบัญชาการทหารสูงสุด.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

โสภิตา อันตนนา. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

อดาพร สันติธนานนท์. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทุมพร สุราฤทธิ์.(2547). *ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัครินทร์ พาฟเสวต. (2546). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย).* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัจฉราพร บุญญพนิช. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.*ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ไอลดา โนพวน. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครูในการอบรมดูแลเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ในโครงการเรียนร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Anderson, N.; Rushton, J. P. (1978). The Motive to Volunteer. *Journal of Voluntary Action Research.* 7: 51.60.

Bandura, Albert. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social cognitive Theory.* Englewood cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

…… (1986). *Social Foundation of thought and Action*. Angle wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bandura, Albert. (1977b). self - Efficacy : Toward and Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84 : 191 – 215.

Bandura, Albert. (1977a). *Social learning Theory* Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Bandura, Albert. (1981). Self Referent Though : A Developmental Analysis of Self - Effecacy in J.H. Flavell and L. Ross (Eds.), *Social Cognitive Development : Frontiers and Possible futrres.* England : Cambridge University Press.

Bandura, Albert. (1978). The Self - System in Reciprocal Determinism *American Psychologist.* 33 : 344 – 358.

Barnard. (1972). The Function the Executives Massachusetts : Harvard University Press.

Bloom, J. R. (1990). The relationship of social Support and health. *Social Sciences and Medicines.* 30 (5).

Betz, Nancy E. (1992, September). "Counseling Uses of Career Self – Efficacy Theory" *The Career Development.* 41

Clary, E. Gil.; & Snyder, Mark. (1991). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science.* 8(5, October): 156-159.

Clary, E. G.; Snyder, Mark.; Ridge, Robert D.; Copeland, John.; Stukas, Arthur A.; Haugen, Julie.; & Miene, Peter. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology.* 74(6): 1516-1530.

Cnaan, R. R.; & GoldbergGlen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science.* 27: 269-284.

Cutrona, C. E. (1996). *Social support in couple: Marriage as a resource in time of stress* United state of America: SAGE

Houle, Barbara J.; Sagarin, Brad J.; & Kaplan, Martin F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?. *Basic and Applied Social Psychology.* 27(4): 337-344.

Katz.D. (1960). The Functional Approach to th study of Attitude. pp.663 – 204.

Koontz and O. Donnel ; (1950). Principles of Monograph

Krech D., Crutchfield , R .S. and Ballachey, E.L. (1962). *Individual in Society*. New York: Mcgraw – Hill Book Company.

Lee, Cynthia & Bobko, Phillip. (1994). "Self – Efficacy Beliefs : Comparison of Five Measures," *Journal of Applied Psychology*. 95.

……. (1994). "Self – Efficacy Beliefs : Comparison of Five Measures," *Journal of Applied Psychology*. 79, 364 – 369.

Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science.* New York: Harper.

Lust, J.A., Celuch, K.G., & Showers, L.S. (1993). A note on issues concerning the measurement or self – efficacy. *Jounal of Applied Social Psychology,* 23 (17) 1426 – 1434.

Magnusson .D & Endler. N.S. (1976). (1977). Personality at the crossroads: *Current issues in interactionism psychology.* New Jersey LEA Publishers. Pp.18 – 21.

Sarason, I.G., te al, (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire, *Journal of Personality and Social Psychology*. 44 (1)

Schunk,D.H. (1981). Modeling and Attribution Effects on Children's Achievement: A self – efficacy Analysis *Journal of Educational Psychology.* 73 : 93 – 105.

…… (1984). Enhancing Self – Efficacy and Achievement Through Rewards and Goals: Motivational and Information Effects. *Journal of Education Research.* 78: 29 – 34.

Smith, D. H. (1981). Altruism, Volunteers, and Volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research.* 10: 21-38.

Smith, M.; Bruner, J.; & White, R. (1956). *Opinions and Personality*. New York Steers,

Steers, Richad. M. (1977). *Organizational effectiveness*: a Behavior view. Santa Monica, Calif.

Stevens, James. (1992) Applied multivariate statistics for the social sciences (2nd ed.) Hillsdale, New Jersey Lawrence Erlbaum Associates.

Thoits, P.A. (1995). Stress, Coping and Social Support processes : Where are we ? what next ?. *Journal of Health and Social Behavior*, (Extra Issue),

Yamame,Taro. (1967). *Statistics; An Introductory Analysis*: N.Y. Harper and Row p. 886 – 887.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. แพทย์หญิง วรณิสร์ อมรทรงชัย	อาจารย์ประจำวิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน กอง อุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
4. อาจารย์ธนวันต์ ศรีอมรรัตนกุล	พยาบาลวิชาชีพ 8 วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร
5. นายฐิติกร เศวตนันทน์	หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ มูลนิธิร่วมกตัญญู

ภาคผนวก ข

แบบวัดสำหรับการวิจัย

เจริญพร อาสาสมัครกู้ภัย

<u>คำชี้แจง</u>

ขอความร่วมมืออาสาสมัครกู้ภัยทุกท่าน ตอบแบบวัดชุดนี้ตามข้อมูลที่เป็นความจริงของท่าน และ ขอให้ท่าน ***<u>ตอบคำถามทุกข้อ</u>*** ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ มี 7 ฉบับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบที่ทุกท่านให้ไว้จะถูกเก็บเป็นความลับ จึงขอให้ทุกท่านตอบแบบวัดด้วยความสบายใจ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสถานการณ์ในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย จะให้แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท
นิสิตปริญญาโท
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ท่านเป็นอาสาสมัครกู้ภัยประจำเขต

( ) เหนือ ( ) ใต้ ( ) ธนบุรี

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของตัวท่าน เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2.อายุ (เต็ม) ( ) 17 – 26 ปี ( ) 27 – 36 ปี
( ) 37 – 46 ปี ขึ้นไป

3.อาชีพ ( ) นักเรียน / นักศึกษา ( ) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
( ) พนักงานบริษัท / บริษัทเอกชน ( ) ธุรกิจส่วนตัว ( ) แม่บ้าน
( ) รับจ้าง ( ) อื่น (ระบุ).....

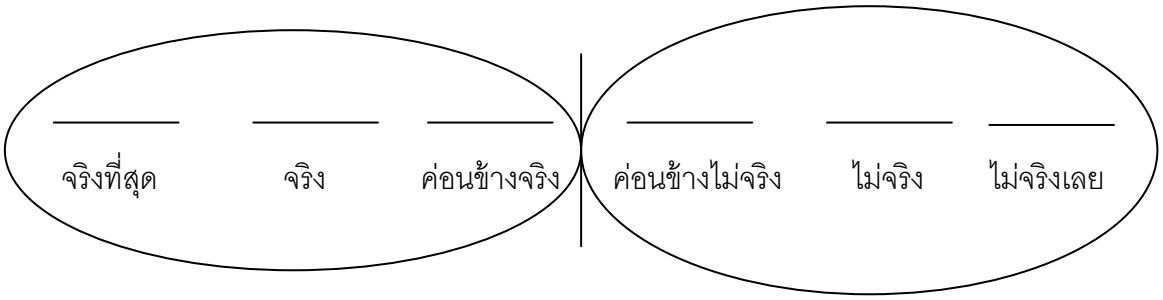
4.ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( ) 1 – 10 ปี ( ) 11 – 20 ปี ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 15,000 บาท
(ตามอาชีพ ข้อ 3) ( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

วิธีตอบแบบวัด
(ไม่ต้องขีด)
ตัวอย่าง

เมื่อถึงที่เกิดเหตุ ท่านตรวจสภาพแวดล้อมของที่เกิดเหตุเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ



จริง **ไม่จริง**

หมายเหตุ ถ้าท่านคิดว่า **ข้อคำถามนั้น** “**เป็นจริง**” ให้ท่านขีดตรงคำตอบที่ว่า “**จริงที่สุด**” “**จริง**” “**ค่อนข้างจริง**” เพียงคำตอบเดียว
แต่ถ้า **ข้อคำถามนั้น** “**ไม่จริง**”ให้ท่านขีดตรงคำตอบที่ว่า “**ค่อนข้างไม่จริง**” “**ไม่จริง**” “**ไม่จริงเลย**” เพียงคำตอบเดียว

ฉบับที่ 2 แบบวัดการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย (ประสิทธิภาพการทำงาน)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เมื่อถึงที่เกิดเหตุ ท่านรีบตรวจสภาพแวดล้อมของที่เกิดเหตุเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่อพบผู้บาดเจ็บ ท่านไม่ได้ตรวจทางเดินหายใจ/ชีพจร ก่อนที่จะช่วยเหลือ (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อพบผู้บาดเจ็บ ท่านตรวจบริเวณลำคอว่า มีก้อนหรือปุ่มกระดูกสันหลังนูนขึ้น ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. เมื่อพบผู้บาดเจ็บ ท่านตรวจดูการเคลื่อนไหวทุกครั้ง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อพบผู้บาดเจ็บ ท่านไม่ได้ตรวจศีรษะว่า มีรอยฉีกขาด/ฟกช้ำ ก่อนที่จะช่วยเหลือ (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีกล้ามเนื้อฉีกขาด โดยการใช้ผ้ายืดพันให้กระชับ ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีเลือดไหล โดยกดที่บาดแผล ด้วยอุปกรณ์ที่มีอยู่ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านไม่ได้ปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีกล้ามเนื้อช้ำ โดยการใช้ผ้ายึดบริเวณที่ได้รับบาดเจ็บก่อนที่จะช่วยเหลือ (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีขาหัก ในท่านอนทุกครั้ง (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10.ท่านเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุ ในท่านอนทุกครั้ง (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ฉบับที่ 3 แบบวัดความต้องการทำงานอาสาสมัคร (แรงจูงใจในการทำงาน)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความต้องการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าต้องการเอาใจใส่ในกลุ่มคนที่บาดเจ็บด้วยความเสน่หา (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าต้องการเอาใจใส่ดูแลคนที่มีทุกข์หรือโรคภัย (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าต้องการที่จะการช่วยเหลือผู้อื่น (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. การได้ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากจุดเกิดเหตุ เป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะจะทำให้ข้าพเจ้าเห็นแง่มุมมองใหม่ๆ ในเรื่องต่างๆ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าต้องการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บของข้าพเจ้า (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนอาสาสมัครกู้ภัยที่หลากหลายในรูปแบบต่างๆ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าต้องการที่จะหาจุดดีและจุดแข็งของข้าพเจ้า จากการทำงานอาสาสมัคร (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้าสามารถลองเข้าไปในสถานที่ที่ข้าพเจ้าอยากจะทำงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัครเพราะเป็นทางที่จะสร้างเครือข่ายที่มีประโยชน์ต่อธุรกิจหรืองานอาชีพของข้าพเจ้า (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้เลือกอาชีพที่แตกต่างๆ กันออกไป (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะจะช่วยให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในอาชีพที่ข้าพเจ้าเลือก (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะจะทำให้ประวัติและผลงานของข้าพเจ้าดูดีขึ้น (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าต้องการเป็นอาสาสมัครแบบเพื่อนๆ (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะคนที่ข้าพเจ้ารู้จักสนใจในการให้บริการชุมชม (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16.ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับคนที่ข้าพเจ้ารู้จักอย่างดี (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้าลืมเรื่องที่ไม่สบายใจได้ (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะจะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว้าเหว่น้อยลง (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกคลายความรู้สึกผิด จากการที่ตนเป็นคนที่โชคดีกว่าคนอื่น (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20.ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะทำให้ข้าพเจ้าหาทางแก้ไขปัญหาส่วนตัวของข้าพเจ้า (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

21. ข้าพเจ้าต้องการทำงานอาสาสมัคร เพราะเป็นหนทางที่ทำให้ข้าพเจ้าหนีจากปัญหาของข้าพเจ้า (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

22. การทำงานอาสาสมัครทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เป็นคนที่มีความสำคัญ (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

23.การทำงานอาสาสมัครทำให้ข้าพเจ้า เห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

24. การทำงานอาสาสมัครทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เป็นที่ต้องการของคนอื่นๆ (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

25. การทำงานอาสาสมัครทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่า ดีต่อตนเอง (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

26. การทำงานอาสาสมัครเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างมิตรภาพใหม่ๆ (+)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ฉบับที่ 4 แบบวัดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
(พรหมวิหาร 4)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการที่ท่านต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านดีใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ท่านปรารถนาที่จะแนะนำสิ่งที่ดีๆ แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ท่านไม่ดีใจกับบุคคลอื่นที่ได้รับความสุข (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ท่านช่วยเหลือชุมชนด้วยความเต็มใจ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ท่านมีไมตรีกับเพื่อนบ้านของท่านเสมอ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านไม่อยากทำสิ่งที่มีประโยชน์แก่บุคคลอื่น (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านยินดีให้คำปรึกษาแก่เพื่อนบ้านที่มาขอคำปรึกษา ด้วยความเต็มใจ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านรู้สึกสงสารผู้บาดเจ็บที่กำลังจะตายและหมดทางช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านยินดีให้การสนับสนุนผู้ทำความดี (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11.ท่านพลอยยินดีกับบุคคลอื่นที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านพร้อมที่จะส่งเสริม และ สนับสนุนผู้อื่นที่ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อให้เขาประสบความสำเร็จในการทำงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ท่านมีจิตใจแช่มชื่นในเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความสุขสบาย (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ท่านไม่ยินดีกับบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ท่านทำใจยอมรับได้ หากผลงานของหน่วยงานออกมาไม่ดี ในเมื่อทำสุดความสามารถแล้ว (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. เมื่อหัวหน้าจุด ตำหนิเวลาที่ท่านทำงานผิดพลาด ท่านก็ไม่ยอมรับผิด (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอหน้ากัน ไม่ว่าเพื่อนคนนั้นจะสนิทเป็นพิเศษหรือไม่ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ฉบับที่ 5 แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม
(การสนับสนุนทางสังคม)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการสนับสนุนที่อาสาสมัครได้รับจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากบุคคลในครอบครัว จากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชนทั่วไปที่มีต่อการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เมื่ออ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากบุคคลในครอบครัว (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. บุคคลในครอบครัวช่วยจัดอาหารให้แก่ท่าน เมื่อท่านกลับจากการทำงาน (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. บุคคลในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านของท่าน เมื่อท่านไปทำงาน (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. บุคคลในครอบครัวไม่สนใจสุขภาพร่างกายของท่าน เมื่อท่านกลับจากการทำงาน (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากบุคคลในครอบครัว (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. บุคคลในครอบครัวให้การยอมรับ ความสามารถในการทำงานของท่าน (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. บุคคลในครอบครัวไม่เห็นด้วยกับการทำงานอาสาสมัครของท่าน (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อคนในครอบครัวทราบข่าวเกี่ยวกับการฝึกอบรมการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ คนในครอบครัวจะบอกแก่ท่านบ้าง ในบางเวลา (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน จากบุคคลในครอบครัว (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับการทำงานของท่าน จากบุคคลในครอบครัว (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือการทำงานของท่าน จากบุคคลในครอบครัว (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากหัวหน้าจุด (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13.เมื่อถึงวันสำคัญของท่านและเพื่อนๆ หัวหน้าจุดก็จัดเลี้ยงให้แก่ท่านและเพื่อนๆ ของท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าจุดก็ช่วยเหลือท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากหัวหน้าจุด (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ท่านได้รับการยกย่องการทำงาน จากหัวหน้าจุด (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. หัวหน้าจุดให้การยอมรับการทำงานของท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. หัวหน้าจุดไม่เห็นด้วยกับการทำงานของท่าน (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน จากหัวหน้าจุด (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20.ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับการทำงานของท่าน จากหัวหน้าจุด (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือการทำงานของท่าน จากหัวหน้าจุด (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. ท่านได้รับอุปกรณ์ในการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ จากเพื่อนร่วมงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23.เมื่อถึงวันสำคัญของท่านๆ เพื่อนร่วมงานก็จัดงานให้กับท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

24. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานก็ช่วยเหลือท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

25. ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

26. ท่านได้รับการยกย่องการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

27. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการทำงานของท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

28.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

29. ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

30.ประชาชนเข้ามาช่วยเหลือท่านในการทำงานบ้าง ในบางเวลา (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

31. ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากประชาชน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

32. ท่านได้รับการยกย่องการทำงานอาสาสมัคร จากประชาชน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

33. ประชาชนให้การยอมรับการทำงานของท่าน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

34. เมื่อประชาชนทราบข่าวเกี่ยวการฝึกอบรมการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ประชาชนจะบอกแก่ท่านบ้างในบางเวลา (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

35. ประชาชนไม่เห็นด้วยกับการทำงานของท่าน (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

36. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จากประชาชน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

37. ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับการทำงาน จากประชาชน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ฉบับที่ 6 แบบวัดความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อ การทำงานอาสาสมัคร (เจตคติต่อการทำงาน)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านที่มีต่องานอาสาสมัคร เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. งานอาสาสมัครทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ท่านเชื่อว่า การปฏิบัติงานอาสาสมัครทำให้ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ท่านรู้สึกปลาบปลื้มใจ และ มีความสุขทุกครั้งที่เห็นการทำงานอาสาพัฒนาของอาสาสมัครท่านอื่น (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ท่านรู้สึกว่า การทำงานอาสาสมัครพัฒนาเป็นงานที่น่าสนุก และ ท้าทายความสามารถ (+)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านเห็นว่า งานอาสาสมัครเป็นการปฏิบัติภารกิจที่ไม่สามารถบำเพ็ญประโยชน์ได้อย่างแท้จริง (-)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านเห็นว่า ท่านไม่ควรเสียเวลาทำกิจกรรมอาสาสมัคร โดยไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ เลย (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านเห็นว่า งานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่ไร้สาระ (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านเห็นประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัคร (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านไม่ยินดีที่จะทำงานอาสาสมัคร (-)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ท่านรู้สึกดีใจที่มีโอกาสได้ทำงานอาสาสมัคร (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านรู้สึกลำบากใจในการทำงานอาสาสมัคร (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ฉบับที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง
(การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน)

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบวัดฉบับนี้ เป็นข้อคำถามที่ถามถึงความมั่นใจของอาสาสมัครกู้ภัยในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ให้สำเร็จในขั้นตอนต่างๆ ของการช่วยเหลือ เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านมั่นใจในการตรวจสภาพแวดล้อมที่เกิดเหตุทุกครั้ง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ท่านมั่นใจในการประเมินสภาพผู้บาดเจ็บว่า มีความผิดปกติที่ใดบ้าง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ท่านมั่นใจในการตรวจดูบาดแผล/สีผิว /อุณหภูมิ/ความชื้นในร่างกาย ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ท่านมั่นใจในการตรวจดูทางเดินหายใจ/ชีพจร ของผู้บาดเจ็บ ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ท่านมั่นใจในการตรวจดูการเคลื่อนไหวของผู้บาดเจ็บที่มีความรู้สึกตัว/ถามตอบรู้เรื่อง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บโดยการเปิดทางเดินหายใจที่มีสิ่งอุดตันให้กว้าง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่ไฟฟ้าดูดด้วยการใช้ CPR ในกรณีที่ไม่หายใจ/ หัวใจหยุดเต้น ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่ศีรษะ ที่ไม่รู้สึกตัว โดยการจัดท่านอนแล้วเปิดทางเดินหายใจให้โล่ง ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกสันหลังหักได้อย่างถูกต้อง และ เหมาะสม (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านมั่นใจในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บที่จมน้ำด้วยการจัดท่านอนให้ศีรษะต่ำ ยกปลายเท้าสูงเล็กน้อย แล้วใช้ CPR ในกรณีที่ไม่หายใจ/หัวใจหยุดเต้น ก่อนที่จะช่วยเหลือ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกคอเคลื่อน โดยไม่ทำให้เขาได้รับบาดเจ็บมากยิ่งขึ้น โดยการใส่เฝือกตามคอ (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่หมดสติและติดอยู่ในที่แคบได้อย่างรวดเร็ว (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกสันหลังหักที่อยู่ในท่านอนด้วย Spinal Board (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีขาหัก ในท่านอน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ท่านมั่นใจในการเคลื่อนย้ายและนำส่งผู้บาดเจ็บที่มีกระดูกสันหลังหัก ในท่านอน (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับ คะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่า (r)
ข้อ 1	.207
ข้อ 2	.221
ข้อ 3	.127
ข้อ 4	.380
ข้อ 5	.276
ข้อ 6	.302
ข้อ 7	.338
ข้อ 8	.141
ข้อ 9	.416
ข้อ 10	.281
α = .570	

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่า (r)
ข้อ 1	.326
ข้อ 2	.161
ข้อ 3	.043
ข้อ 4	.097
ข้อ 5	.310
ข้อ 6	.166
ข้อ 7	.240
ข้อ 8	.310
ข้อ 9	.482
ข้อ 10	.482
ข้อ 11	.650
ข้อ 12	.660
ข้อ 13	.625
ข้อ 14	.549
ข้อ 15	.533
ข้อ 16	.612
ข้อ 17	.627
ข้อ 18	.587
ข้อ 19	.664
ข้อ 20	.604
ข้อ 21	.465
ข้อ 22	.559
ข้อ 23	.165
ข้อ 24	.487
ข้อ 25	.107
ข้อ 26	.315
α = .876	

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4	ค่า (r)
ข้อ 1	.558
ข้อ 2	.613
ข้อ 3	.276
ข้อ 4	.542
ข้อ 5	.401
ข้อ 6	.619
ข้อ 7	.584
ข้อ 8	.549
ข้อ 9	.344
ข้อ 10	.630
ข้อ 11	.531
ข้อ 12	.615
ข้อ 13	.565
ข้อ 14	.248
ข้อ 15	.320
ข้อ 16	.176
ข้อ 17	.318
α = .805	

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	ค่า (r)
ข้อ 1	.337
ข้อ 2	.591
ข้อ 3	.593
ข้อ 4	.241
ข้อ 5	.687
ข้อ 6	.584
ข้อ 7	.315
ข้อ 8	.227
ข้อ 9	.524
ข้อ 10	.471
ข้อ 11	.285
α = .776	

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด	ค่า (r)
ข้อ 1	.260
ข้อ 2	.390
ข้อ 3	.519
ข้อ 4	.633
ข้อ 5	.533
ข้อ 6	.338
ข้อ 7	.231
ข้อ 8	.557
ข้อ 9	.407
ข้อ 10	.185
α = .721	

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	ค่า (r)
ข้อ 1	.307
ข้อ 2	.472
ข้อ 3	.512
ข้อ 4	.623
ข้อ 5	.564
ข้อ 6	.455
ข้อ 7	.486
ข้อ 8	.403
α = .744	

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน

การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน	ค่า (r)
ข้อ 1	.316
ข้อ 2	.616
ข้อ 3	.602
ข้อ 4	.550
ข้อ 5	.397
ข้อ 6	.188
ข้อ 7	.521
ข้อ 8	.542
α = .785	

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของเจตคติต่อการทำงาน

เจตคติต่อการทำงาน	ค่า (r)
ข้อ 1	.386
ข้อ 2	.601
ข้อ 3	.531
ข้อ 4	.504
ข้อ 5	.369
ข้อ 6	.369
ข้อ 7	.494
ข้อ 8	.584
ข้อ 9	.405
ข้อ 10	.650
ข้อ 11	.594
ข้อ 12	.634
α = .835	

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม กับคะแนนรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	ค่า (r)
ข้อ 1	.584
ข้อ 2	.629
ข้อ 3	.658
ข้อ 4	.684
ข้อ 5	.540
ข้อ 6	.641
ข้อ 7	.632
ข้อ 8	.674
ข้อ 9	.765
ข้อ 10	.634
ข้อ 11	.597
ข้อ 12	.699
ข้อ 13	.569
ข้อ 14	.597
ข้อ 15	.683
α = .920	

ภาคผนวก ง

หนังสือราชการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว โทร. 7600

ที่ ศธ 0519.13/ 1101 **วันที่** 30 ตุลาคม 2550

เรื่อง ส่งเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ด้วย พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท(อินทรีเกิด) นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ภาคปกติ ได้เสนอเค้าโครงปริญญานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้นิสิตดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ตามเค้าโครงฯ ที่เสนอได้โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงตามรายงานการประชุมพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ครั้งที่ 3 / ปีการศึกษา 2550 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 นั้น

บัดนี้ นิสิตได้ดำเนินการปรับปรุงเค้าโครงปริญญานิพนธ์ตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอส่ง แบบ บว.61 ผลการพิจารณาของคณะกรรมการตามเอกสารรายงานการประชุมฯ ที่แนบและเค้าโครงปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 2 เล่ม มาพร้อมกับบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

สุภาพร ธนะชานันท์

(อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ภาคปกติ

ที่ ศธ 0519.12/7764

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท (อินทรีเกิด) นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และรองศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ แพทย์หญิง วรณิสร์ อมรทรงชัย อาจารย์ประจำภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน กองอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู ในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท (อินทรีเกิด) และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086-609-1499

ที่ ศธ 0519.12/0479

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

เนื่องด้วย พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคม กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และ รองศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ธนวันต์ ศรีอมรรัตนกุล พยาบาลวิชาชีพ 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคม กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086-6091-499

ที่ ศธ 0519.12/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

[illegible] กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานมูลนิธิร่วมกตัญญู

เนื่องด้วย พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ คุณฐิติกร เศวตนันทน์ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์มูลนิธิร่วมกตัญญู เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์มือถือ 086-6091499

ที่ ศธ 0519.12/3231

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ประธานมูลนิธิร่วมกตัญญู

เนื่องด้วย พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครภู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และรองศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาสาสมัครกู้ภัย จำนวน 350 คน ตอบแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครภู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญู ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086-6091-499

ที่ ศธ 0519.12/3698

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตย
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 เมษายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นประธานการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซ็นจอห์น

เนื่องด้วย พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ได้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้รับอนุมัติให้สอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ในวันที่ 9 เมษายน 2552 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 2 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า อาจารย์ ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นประธานการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และ สถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2258-4119, 0-2649-5067
โทรสาร. 0-2258-4119

ภาคผนวก จ

ประวัติมูลนิธิร่วมกตัญญู
และ
รายชื่ออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู ประจำปี พ.ศ. 2551

ข้อมูลเกี่ยวกับมูลนิธิร่วมกตัญญู

1. ประวัติ ความเป็นมาและการดำเนินงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู

เมื่อครั้งสมัยสงครามบูรพา เหนือน่านฟ้าบางกอก ถูกถล่มด้วยฝูงบินบี 29 ของฝ่ายตรงข้าม บินมาโปรย **"ฝนเหล็ก"** ทำให้ผู้คนบาดเจ็บล้มตายเป็นจำนวนมากช่วงนั้น คุณสมเกียรติ สมสกุล รุ่งเรือง ซึ่งอยู่ในวัยประมาณ 13 -14 ปี เป็นเด็กวิ่งส่งกาแฟอยู่ย่านท่าเตียน ได้เห็นคนตายเพราะถูกระเบิดมากมายหลายศพ ตอนแรก ๆ ออกไปดูเพราะความอยากรู้อยากเห็นตามประสาเด็กๆ เมื่อเห็นมากๆ เข้า ก็รู้สึกอดสังเวชใจไม่ได้ หลังๆเลยออกไปช่วยเก็บศพกับเขาบ้างแต่ก็ยังกล้าๆ กลัวๆ เหมือนกัน จนกระทั่งเมื่อเก็บมากๆ เข้าจนรู้สึกเป็นการทำงานที่เป็นกุศล(จากเหตุการณ์ในครั้งนั้นเองที่เป็นแรงบันดาลใจ ให้คิดถึงการตั้งมูลนิธิขึ้น) และ จากการที่ออกไปช่วยเก็บศพในครั้งกระนั้น เป็นเหตุให้คุณสมเกียรติ ได้รับบาดเจ็บจากสะเก็ดระเบิดเข้าที่ขาซึ่งนึกว่าต้องตายเสียแล้วแต่เคราะห์ดีที่ได้รับการรักษาจากทหาร

เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2513 มูลนิธิร่วมกตัญญูได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายภายใต้การจัดตั้งโดยคุณโรจน์ โชติรุ่งเรือง และคณะกรรมการรวม 15 ท่าน ซึ่งมีคุณสมเกียรติ สมสกุลรุ่งเรือง เป็นผู้บริหารงานและคุณรัตนา ภรรยาเป็นเลขาธิการ หลังจากที่คุณโรจน์ได้ถึงแก่กรรม คณะกรรมการบริหารมูลนิธิ จึงได้ยื่นขอเปลี่ยนใบอนุญาตจัดตั้งมูลนิธิร่วมกตัญญู มาเป็นชื่อคุณสมเกียรติ สมสกุลรุ่งเรือง เป็นประธานกรรมการ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2530 จนถึงปัจจุบัน (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545)

2.ผลงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู

มูลนิธิร่วมกตัญญู ภายใต้การบริหารงานโดย นายสมเกียรติ สมสกุลรุ่งเรือง ประธานกรรมการ มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น อุบัติภัย, อุทกภัย, วาตภัย และ อัคคีภัย โดยให้ความช่วยเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย อีกทั้งการช่วยเหลือต่อผู้ยากไร้หรือมรณภัยไร้ญาติ ตลอดจน สาธารณกุศลโดยทั่วไป โดยมิได้แบ่งสัญชาติ ศาสนา หรือชั้นวรรณะ และมิได้หวังค่าตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้น

มูลนิธิร่วมกตัญญู ได้ทำการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ในการออกปฏิบัติงานด้านอัคคีภัย โดยทำการฝึกฝนให้เจ้าหน้าที่รู้จักการช่วยเหลือผู้ประสบภัย, การผจญเพลิง, การใช้เครื่องมือดับเพลิงต่างๆ รวมถึงการนำผู้ประสบภัยซึ่งติดอยู่ในอาคาร บ้านเรือน หรือสถานที่เกิดเหตุให้ออกมาด้วยความปลอดภัย โดยประสานงานกับตำรวจดับเพลิง และหน่วยงานทางราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนผู้ได้รับความ เดือดร้อนจากเหตุอัคคีภัย โดยทาง มูลนิธิร่วมกตัญญูจะนำเครื่องอุปโภคบริโภคมอบให้แก่ประชาชนในวันถัดไปในสถานที่เกิดเหตุ

การทำงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู ในด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยต่างๆนั้น มิได้คิดค่าตอบแทนจากผู้ใดทั้งสิ้น พวกเราชาวมูลนิธิร่วมกตัญญู ยึดมั่น และ จริงใจกับประชาชน ปฏิบัติงาน

ด้วยสติปัญญาเต็มกำลังความสามารถด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต ปัจจัยทุกส่วนที่ได้มาจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธา จึงเป็นหลักให้เกิดปณิธานแน่วแน่ว่า “**เราได้มาจากประชาชน เราเป็นของประชาชน เราต้องทำหน้าที่รับใช้ประชาชน**”. (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545)

3. อาสาสมัครและหน้าที่ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู

3.1 หน้าที่ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู 1. อาสาสมัครฯ ต้องช่วยเหลือผู้ประสบภัยโดยไม่รังเกียจ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม 2. อาสาสมัครฯ ต้องมีความรักและสามัคคีต่อผู้ร่วมงาน พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. อาสาสมัครฯ ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ และ กฎระเบียบในหน้าที่ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 4. อาสาสมัครฯ พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมของมูลนิธิได้ทุกกรณี

3.2 กฎระเบียบว่าด้วยเรื่องเครื่องแบบอาสาสมัคร 1. เครื่องแบบตามแบบที่แนบ สีเขียวขี้ม้า โดยจะต้องเป็นสีเดียวกันทั้งชุด 2. ปักเครื่องหมายมูลนิธิร่วมกตัญญู, ชื่อ - สกุล, ตำแหน่ง และเลขประจำตัว ตามแบบที่แนบ กรณีมีการติดตราหรือสัญลักษณ์ใดใดก็ตามบนเครื่องแบบ จะต้องเป็นตราสัญลักษณ์ที่หน่วยราชการออกให้โดยจะต้องมีเอกสารรับรองที่ถูกต้องเท่านั้น และให้เป็นไปตามแบบที่มูลนิธิกำหนด 3. ห้ามติดตรามูลนิธิฯ ชนิดกลมในเครื่องแบบ 4. หมวกที่ใช้จะต้องเป็นหมวกแก๊ปสีดำ หรือสีเขียวขี้ม้าสีเดียวกันกับเครื่องแบบ ติดตรามูลนิธิ ด้านหน้าหมวก

3.3 กฎข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการออกปฏิบัติหน้าที่ 1. แต่งเครื่องแบบที่ถูกต้องตามกฎระเบียบพร้อมติดบัตรประจำตัวอาสาสมัครฯ ทุกครั้งที่ออกปฏิบัติหน้าที่ 2. ห้ามดื่มสุราหรือเสพของมึนเมา หรืออยู่ในอาการมึนเมาในขณะปฏิบัติหน้าที่ 3. ต้องให้ความเคารพต่อสถานที่ หรือบริเวณที่มีการประจำการ เพื่อเตรียมพร้อมออกปฏิบัติหน้าที่ และรักษาความสะอาดในสถานที่นั้นๆ 4. ห้ามทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นในขณะปฏิบัติหน้าที่ 5. ห้ามใช้วิทยุสื่อสารในทางที่ก่อกวนหรือทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะกระทำต่อหน่วยงานใดหรือบุคคลใด 6. การติดต่อทางวิทยุสื่อสารให้ติดต่อผ่านศูนย์วิทยุเท่านั้น โดยใช้วาจาสุภาพ ถูกต้อง และมีมารยาทในการติดต่อ 7. กรณีมีเหตุรับผิดชอบ หากต้องการสนับสนุนกำลังให้แจ้งศูนย์วิทยุ โดยแจ้งรายละเอียดให้ชัดเจน 8. กรณีมีผู้บาดเจ็บในที่เกิดเหตุ ห้ามเคลื่อนย้ายโดยฉับพลัน ต้องปฏิบัติอย่างถูกวิธีตามหลักการปฐมพยาบาล ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของผู้บาดเจ็บ 9. กรณีพบว่ามีผู้เสียชีวิตในที่เกิดเหตุ ให้แจ้งศูนย์วิทยุเพื่อจัดรถเขตสนับสนุน และดูแลรักษาทรัพย์สินแล้วส่งมอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเก็บรักษาไว้ และจะต้องกันบุคคลภายนอกมิให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับที่เกิดเหตุ 10. ห้ามเรียกร้อง และหรือ รับค่าตอบแทนใดใดจากผู้ประสบภัยหรือญาติของผู้ประสบภัย รวมทั้งจากโรงพยาบาล หากมีการเรียกร้องและหรือรับค่าตอบแทนดังกล่าว จะมีการพิจารณาโทษเพียงสถานเดียว คือ ยึดบัตร ยึดเครื่องแบบ ยึดสติ๊กเกอร์ติดยานพาหนะ (ถ้ามี) และปลดออกจากการเป็นอาสาสมัครในทันที 11.ต้องซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และมูลนิธิฯ

3.4 **ข้อบังคับเรื่องการติดตราสัญลักษณ์และสติ๊กเกอร์รถ** 3.4.1. **การยื่นเรื่องขออนุญาต**1.1 สำเนาบัตรประจำตัวอาสาฯ พร้อมลงนามรับรองเอกสาร 1.2 สำเนาใบขับขี่ พร้อมลงนามรับรองเอกสาร 1.3 สำเนาทะเบียนรถ พร้อมลงนามรับรองเอกสาร 1.4 หากไม่ได้เป็นเจ้าของรถจะต้องเสนอกรรมการพิจารณาเป็นราย 1.5 ยื่นเรื่องต่อหัวหน้าเขต หัวหน้าจังหวัด เพื่อตรวจสอบและเซ็นต์รับรอง ก่อนนำส่งให้มูลนิธิฯดำเนินการพิจารณา 3.4.2. **ข้อปฏิบัติในการใช้รถในขณะปฏิบัติหน้าที่** 2.1 ขับรถอย่างมีมารยาท ไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่บุคคลอื่น 2.2 ไม่นำรถไปประกอบสิ่งที่ผิดกฎหมาย 2.3 ต่อใบอนุญาตปีละ 1 ครั้ง 2.4 ติดใบอนุญาตไว้ที่กระจกหน้ารถด้านซ้าย 2.5 ยินยอมให้เจ้าหน้าที่ที่มูลนิธิมอบหมายอำนาจ ถอดถอนใบอนุญาตและลอกสัญลักษณ์พร้อมสติ๊กเกอร์รถ กรณีทำผิดระเบียบของมูลนิธิฯ หรือไม่ต่อใบอนุญาต 2.6. ไม่อนุญาตให้ติดสัญญาณไฟที่ผิดกฎระเบียบของกรมตำรวจ 3.4.3. **นอกเหนือจากกำหนดข้างต้นนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป** (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545)

4. **การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กู้ภัย** การปฏิบัติงานของอาสากู้ภัยของมูลนิธิร่วมกตัญญูเป็นที่ยอมรับของทางราชการและประชาชนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งการปฏิบัติงานของอาสาสมัครกู้ภัยจะปฏิบัติงานโดยประสานกับเจ้าหน้าหน่วยกู้ภัยของมูลนิธิร่วมกตัญญูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันมูลนิธิ ฯ ได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมจากกรมตำรวจ โดยเข้าร่วมกับหน่วยงานสถาบันนิติเวชวิทยา โดยได้จัดให้มีเจ้าหน้าตำรวจนั่งประจำรถปฏิบัติงานของมูลนิธิฯ ทุกคันที่ออกปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง

เมื่อเกิดเหตุขึ้น ณ ที่ใดก็ตาม ไม่ว่าทางบกหรือทางน้ำ หลังจากทราบที่ได้รับแจ้งเหตุแล้ว มูลนิธิฯ เร่งรีบดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่รุดไปยังที่เกิดเหตุทันที หากพบผู้ประสบภัยที่ได้รับบาดเจ็บ อาสากู้ภัย จะเข้าทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นตามขั้นตอนที่ได้รับฝึกอบรมมาโดยถูกตามหลักวิชา และรีบนำผู้ได้รับบาดเจ็บนำส่งไปยังโรงพยาบาลที่ใกล้เคียง หรือ โรงพยาบาลตามที่ผู้ป่วยต้องการ แต่ถ้าหากมีผู้เสียชีวิต อาสากู้ภัยจะนำศพส่งสถาบันนิติเวชวิทยา สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลศิริราช รวมทั้งจะทำการถ่ายภาพผู้ตายและสถานที่เกิดเหตุ พิมพ์ลายนิ้วมือ เพื่อมอบให้แก่เจ้าหน้าพนักงานตำรวจ หรือ สถานีตำรวจ ณ ท้องที่เกิดเหตุนั้นๆ เพื่อให้เจ้าพนักงานตำรวจเก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบการสอบสวนทางคดี

นอกจากการปฏิบัติงานโดยร่วมกับทางกรมตำรวจแล้ว มูลนิธิร่วมกตัญญูยังจัดรถพยาบาลของมูลนิธิฯ พร้อมกำลังอาสากู้ภัยเข้าปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยกู้ชีพ “นเรนทร” ของโรงพยาบาลราชวิถี “หน่วยกู้ชีพ” ของโรงพยาบาลเลิศสิน สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยกู้ชีพ “คุ้มเกล้า” โรงพยาบาลภูมิพล และ หน่วยกู้ชีพโรงพยาบาล “ศรีวิชัย” ในการให้ให้ช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับผู้ประสบเหตุและได้รับบาดเจ็บก่อนนำส่งโรงพยาบาล (มูลนิธิร่วมกตัญญู. 2545)

อาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู ประจำปี พ.ศ. 2551

บก.น เหนือ

เขต 1	1. พระราชวัง จำนวน 8 คน	2. สำราญราษฎร์ จำนวน 7 คน
	3. จักรวรรดิ จำนวน 7 คน	4.สามเสน จำนวน 10 คน
	5. นางเลิ้ง จำนวน 17 คน	6. ชนะสงคราม จำนวน 9 คน
	7. พญาไท จำนวน 19 คน	8. ดุสิต จำนวน 11 คน
เขต 2	1. ดินแดง จำนวน 20 คน	2. ห้วยขวาง จำนวน 16 คน
	3. สุทธิสาร จำนวน 10 คน	4. พหลโยธิน จำนวน 19 คน
	5. เตาปูน จำนวน 11 คน	6. บางซื่อ จำนวน 18 คน
เขต 3	1. มักกะสัน จำนวน 11 คน	2. หัวหมาก จำนวน 17 คน
	3. ลาดพร้าว จำนวน 20 คน	4. บึงกุ่ม จำนวน 12 คน
	5. โชคชัย จำนวน 14 คน	6. วังทองหลาง จำนวน 19 คน
	7. บางชัน จำนวน 18 คน	
เขต 4	1.ดอนเมือง จำนวน 17 คน	2.ทุ่งสองห้อง จำนวน 20 คน
	3.บางเขน จำนวน 17 คน	4. ประชาชื่น จำนวน 8 คน
	5. คันนายาว จำนวน 11	6. วิภาวดี จำนวน 6 คน
	7. โคกคราม จำนวน 17 คน	8. สายไหม จำนวน 14 คน
เขต 5	1. ลำหิน จำนวน 11 คน	2. หนองจอก จำนวน 15
	3. ลำผักชี จำนวน 14 คน	4. มีนบุรี จำนวน 10 คน
	5. นิมิตใหม่ จำนวน 16 คน	

ตั้งแต่ เขต 1 - 5 อาสาสมัครทั้งหมด 482 คน

บก.น. ใต้

เขต 1	1. ลาดกระบัง จำนวน 20 คน	2. ประเวศ จำนวน 21 คน
	3. จระเข้น้อย จำนวน 18 คน	4. สภ.ต.เปร็ง จำนวน 14
	5. อุดมสุข จำนวน 19 คน	6. ฉลองกรุง จำนวน 12 คน
	7. ร่มเกล้า จำนวน 19	8. สท.ล. ทับช้าง จำนวน 13 คน

เขต 2	1.บางนา จำนวน 21 คน	2. พระโขนง จำนวน 15 คน
	3. ทองหล่อ จำนวน 21 คน	4. คลองตัน จำนวน 18 คน
	5. ย่อยปิยะวัชร์ จำนวน 14 คน	
เขต 3	1. ลุมพินี จำนวน 12 คน	2. ทุ่งมหาเมฆ จำนวน 11 คน
	3. บางโพงพาง จำนวน 19 คน	4. ท่าเรือ จำนวน 17 คน
เขต 4	1. ปทุมวัน จำนวน 19 คน	2. บางรัก จำนวน 15 คน
	3. ยานนาวา จำนวน 13 คน	4. พระยาไกร จำนวน 20 คน

ตั้งแต่ เขต 1 - 4 อาสาสมัครทั้งหมด 365 คน

บก.น.ธน

เขต 1	1. บางยี่เรือ จำนวน 20 คน	2. ตลาดพลู จำนวน 10 คน
	3. บุปผาราม จำนวน 10 คน	4. สำเหร่ จำนวน 11 คน
	5. สมเด็จเจ้าพระยา	6. บุคคโล จำนวน 11 คน
เขต 2	1. ทุ่งครุ จำนวน 19 คน	2. ราษฎร์บูรณะ จำนวน 21 คน
	3. บางมด จำนวน 11 คน	4. ท่าข้าม จำนวน 14 คน
	5. บางขุนเทียน จำนวน 10 คน	6. สน.บางบอน จำนวน 12 คน
	7. สน.เทียนทะเล จำนวน 13 คน	
เขต 3	1. บางกอกน้อย จำนวน 19 คน	2. บางกอกใหญ่ จำนวน 21 คน
	3. ท่าพระ จำนวน 11 คน	4. บางเสาธง จำนวน 10 คน
เขต 4	1. ตลิ่งชัน จำนวน 15 คน	2. บางพลัด จำนวน 10 คน
	3.บางยี่ขัน จำนวน 11 คน	4. บางขุนนนท์ จำนวน 18 คน
เขต 5	1. แสมดำ จำนวน 19 คน	2. ภาษีเจริญ จำนวน 17 คน
	3. หลักสอง จำนวน 17 คน	4. หนองแขม จำนวน 10 คน
	5. ศาลาแดง จำนวน 11 คน	6. ธรรมศาลา จำนวน 19 คน
	7. หนองค้างพลู จำนวน 18 คน	

ตั้งแต่ เขต 1 - 5 อาสาสมัครทั้งหมด 414 คน

รวมอาสาสมัครทั้ง 3 บก.น. คือ เหนือ, ใต้, ธน จำนวนทั้งหมด 1,261 คน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พระมหาจันทร์ธรรม โกวิโท (อินทรีเกิด)
วัน/เดือน/ปีเกิด	4 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	38 หมู่ 3 ตำบล ทุ่งไชย อำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัด ศรีสะเกษ 33120
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วัดหัวลำโพง พระอารามหลวง พระรามสี่ สี่พระยา บางรัก กรุงเทพฯ 10500

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2534	ประถมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบ้านดงยาง ต.ธาตุ อ.วังหิน จ.ศรีสะเกษ 33270
พ.ศ. 2543	เปรียญธรรม 7 ประโยค จากสำนักเรียนวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง สี่พระยา บางรัก กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2547	พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ) คณะมนุษยศาสตร์ สาขา พุทธจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สาขา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) คณะรัฐศาสตร์ สาขา บริหารรัฐกิจ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545	อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ประโยค ป.ธ. 6 สำนักเรียนวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง พระรามสี่ สี่พระยา บางรัก จังหวัด กรุงเทพฯ 10500
พ.ศ. 2550	อาจารย์สอนวิชาจริยะ โรงเรียนวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง พระรามสี่ สี่พระยา บางรัก กรุงเทพฯ 10500
พ.ศ. 2552	อาจารย์สอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โรงเรียนวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง พระรามสี่ สี่พระยา บางรัก กรุงเทพฯ 10500