

ปัจจัยใจความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของ
ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี
**Motivational Factors to Volunteer Spirit on
Public Health Activities among Formal Community
Leaders in Chon Buri Province**

อัจฉนาท ไชยนาพพงษ์, วณัสรา เชาวนนิยัม และ บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Ajanart Chainapong, Wanasara Choaniyom and Boontham Kijpredarborisuthi

Faculty of Public Health, Burapha University

บทคัดย่อ

ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่มีความมีจิตอาสา ซึ่งมีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ และพัฒนาสังคมส่วนรวม ซึ่งรวมถึงกิจกรรมสาธารณสุข การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความมีจิตอาสาและวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เลือกตำบลที่มีผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการครบ 7 ตำบล อำเภอละ 1 ตำบล ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี จำนวน 355 คน เก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ตอบด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำชุมชนดำรงตำแหน่งสมาชิก อบต. ร้อยละ 55.5 เป็นเพศชายร้อยละ 53.8 มีอายุเฉลี่ย 43 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 49.6 ด้านการจูงใจพบคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบ ร้อยละ 79.5 ของคะแนนเต็ม ผู้นำชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยความมีจิตอาสาร้อยละ 79.5 ของคะแนนเต็ม ปัจจัยการจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความมีจิตอาสา และพบว่า การยอมรับนับถือ (X1) ลักษณะงานอาสา(X2) ความก้าวหน้าในงาน (X3) และความสำเร็จของงาน (X4) ร่วมกันอธิบายความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 52.9

คำสำคัญ : จิตอาสา ปัจจัยการจูงใจ ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ

Abstract

Community leaders should have volunteer spirit which covers consciousness of helping others, sacrifice, and strive to develop the society and public health activities. This survey study aimed to assess volunteer spirit and the motivational factors in public health activities among formal community leaders in Chon Buri Province, by using a cluster sampling of the sub district that consisted of seven official community leaders. One sub-district was selected from each district. Three hundred and fifty five subjects were participated. Data were collected from mailing questionnaires, and analyzed by percentage, average, standard deviation, and Pearson correlation. Stepwise multiple regression analysis was also employed. The result found that the community leaders were the local administrative organization members (55.5%), mostly male (53.8%), with the average ages of 43 years old, and a bachelor's degree holder (49.6%). The motivation factor in terms of responsibility was 79.5% of the total score. All aspects of motivation factor had a positive linear correlation with volunteer spirit. Respectfulness (x1), type of volunteer work (x2), work advancement (x3), and success of work (x4) could explain volunteer spirit of the official community leaders in Chon Buri Province by 52.9%

Keywords: Public Consciousness, Motivation factor, Official Community Leader

บทนำ

ผู้นำชุมชน อันหมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน¹ จัดเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในระดับ ชุมชน สังคม และประเทศ เนื่องมาจากผู้นำชุมชนถือเป็นตัวแทนของภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน อาทิเช่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาของประเทศอย่างยั่งยืน²

จากข้อมูลของกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ในช่วง ปี พ.ศ. 2554 - 2555 ประเทศไทย มีผู้นำชุมชนที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ จำนวน 691,100 คน³ ซึ่งผู้นำชุมชนท้องถิ่นทั้งหมดจะได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในชุมชน⁴ โดยทั่วไปแล้วจะสามารถแยกพิจารณาประเภทของผู้นำ ได้ เป็น 3 ประเภท คือ ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีอิสระ และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เป็นผู้นำที่มีความเป็น

ผู้นำต่ำ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่ในความเป็นจริงนั้น ไม่มีผู้นำที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งชัดเจน เพียงแต่จะมีลักษณะเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งเท่านั้น⁵ นอกเหนือจากความร่วมมือของประชาชนในชุมชนแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชน คงจะต้องเป็นคุณสมบัติของการเป็นผู้นำชุมชนที่ดี⁶ มีการช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละต่อสังคม รวมทั้งมีความมุ่งมั่นพัฒนาคนในชุมชน ตลอดจนความมีจิตอาสา ฯลฯ

ความมีจิตอาสา หรือ จิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง การตระหนักรู้ และคำนึงถึงส่วนร่วมรวมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกันกับตน⁷ มีความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม ด้วยความเต็มใจ ซึ่งความมีจิตอาสานั้นนับเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นคุณธรรม ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ⁹ จากสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันระบบทุนนิยม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ได้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคมไทย ที่สำคัญได้นำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ประชาชนเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต¹⁰ จนทำให้ความสำคัญของการช่วยเหลือกันในสังคมเริ่มลดน้อยลง¹¹ ส่งผลให้เกิดความเห็นแก่ตัว มีการเอารัดเอาเปรียบ ขาดการช่วยเหลือเกื้อกูล ขาดจิตสำนึกไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม¹² ดังนั้น หากเราจะพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศให้สำเร็จได้นั้น ควรที่จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้นำชุมชนเป็นอันดับแรก เพราะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน¹³ ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้

ปัจจัยที่สำคัญของพฤติกรรมความมีจิตอาสา คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะทางจิต เช่น เจตคติ ทักษะ บุคลิกภาพ การรับรู้ต่าง ๆ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น โดยที่ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้¹⁴ โดยสอดคล้องกับ อัลเบิร์ต แบนดูรา¹⁵ ที่มีความ

เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมอยู่ด้วย ส่วนผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตอาสา ที่มีสาเหตุมาจากตัวบุคคล ได้แก่ การศึกษาของพริยา เลิศมงคลนาม¹⁶ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและตัวแปรอื่นๆ มีอิทธิพลต่อคุณธรรม และนอกจากนี้การศึกษาของพระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิดและคณะ¹⁷ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกุ้ยไธ ร้อยละ 22 ส่วนสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม จากการศึกษา ยุพา บุญอำนวย¹⁸ ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งเสริมให้เยาวชนทำดีเพื่อสังคม คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้ปกครอง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความมีจิตอาสา แต่ยังคงพบว่าพฤติกรรมจิตอาสายังสามารถเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชน โดยที่ปัจจัยที่สนใจศึกษาจะแบ่งเป็นความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานอาสา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการมากที่สุด อีกทั้งนำผลไปใช้เป็นแนวทางจัดกิจกรรมทางสาธารณสุข และกระตุ้นจูงใจให้ผู้นำชุมชนในระดับตำบลได้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือ เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนา กิจกรรมสาธารณสุข อันจะนำผลไปสู่การส่งเสริมและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง ปลอดภัย สมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจกับความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวนประมาณ 3,155 คน¹⁹ คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของยามานะ 20 ได้ขนาดตัวอย่าง 355 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จากผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี 10 อำเภอ (ยกเว้นอำเภอเกาะสีชัง เนื่องจากมีผู้นำชุมชนไม่ครบ 7 ตำแหน่ง) นำรายชื่อตำบลในแต่ละอำเภอที่มีผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการครบทั้ง 7 ตำแหน่งเท่านั้น มาทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากชื่อตำบลมาอำเภอละ 1 ตำบล และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชนในตำบลที่สุ่มได้ทุกคน

ข้อมูลรวบรวมด้วยวิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ตอบด้วยตนเอง แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยนี้โดยเฉพาะ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งผู้นำในชุมชน จำนวนพี่น้อง และลำดับบุตร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ จำนวน 25 ข้อ โดยประยุกต์ทฤษฎีของ Herzberg 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า

ในงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะอาสา ประเด็นละ 5 ข้อ ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปลผลรายข้อใช้จำนวนและร้อยละ แปลผลรายด้านการแปลผลของบลูม²¹ คือ ระดับจูงใจมาก คะแนนเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ระดับจูงใจปานกลาง คะแนนระหว่างร้อยละ 60-79 และระดับจูงใจน้อยคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60

ส่วนที่ 3 ความมีจิตอาสา จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุมคำถามเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ และความมุ่งมั่นพัฒนาสังคมในกิจกรรมสาธารณสุข ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การแปลผลรายข้อ และรายด้าน เหมือนกับแบบสอบถามส่วนที่ 2

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและหาค่า IOC พบว่าปัจจัยการจูงใจและความมีจิตอาสา มีค่าระหว่าง 0.33-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อพบว่ามีความตรงระหว่าง 0.27-0.75 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ปัจจัยจูงใจรายด้านมีความตรงระหว่าง 0.61-0.85 และความมีจิตอาสา มีค่า 0.94

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล จากผู้นำชุมชนที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 355 คน พบว่า ดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 55.5

ผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 17.5 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 11.8 สารวัตรกำนัน ร้อยละ 5.4 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 4.8 กำนัน ร้อยละ 3.1 และ แพทย์ตำบล ร้อยละ 2.0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.8 หญิง ร้อยละ 46.2 มีอายุระหว่าง 35-39 ปี ร้อยละ 24.8 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.9 และ 40-44 ปี ร้อยละ 22.3 (อายุเฉลี่ย 43.26 ปี) ผู้นำชุมชนจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.6 รองลงมา คือ มัธยมศึกษา ร้อยละ 25.6 และอนุปริญญา ร้อยละ 24.8 ที่เหลือสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีอาชีพเสริม ร้อยละ 56.4 นอกนั้นมีอาชีพเสริม โดยประกอบอาชีพค้าขาย เกษตรกร รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 17.5 , 15.2, และ 9.0 ตามลำดับ 5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,719.76 บาท (S.D. = 6,275.27) จำนวนพี่น้อง 2 คน ร้อยละ 38.6 รองลงมา คือ 3 คน ร้อยละ 20.6 และบุตรคนเดียว ร้อยละ 12.4 โดยผู้นำชุมชนเป็นบุตรคนแรก ร้อยละ 49.3 เป็นบุตรคนที่สอง ร้อยละ 27.9 และบุตรคนที่สามขึ้นไป ร้อยละ 22.8

2. ปัจจัยจูงใจ ผู้นำชุมชนมีปัจจัยการจูงใจทำกิจกรรมจิตอาสาในงานสาธารณะสุขในระดับค่อนข้างสูง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละมากที่สุด ในด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้าน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานอาสา ความก้าวหน้าในงาน และ ความสำเร็จของงานเท่ากับ 79.5, 78.9, 78.5, 77.8, และ 75.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) หากพิจารณารายข้อในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อรายข้อที่มีคะแนน มากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ ช่วยงานอาสาเต็มกำลัง กระตือรือร้นทำงานอาสา ตรงต่อเวลาและยินดีทำงานอาสา ร้อยละ

83.12. 83.1 และ 77.7 ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือรายข้อที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ มีส่วนช่วยให้งานอาสาสำเร็จมีความสามารถในการทำงานอาสา และถูกขอคำปรึกษาเรื่องงานอาสา ร้อยละ 82.5 81.4 และ 78.9 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านลักษณะงานอาสารายข้อที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ งานอาสาทำให้ภาคภูมิใจ งานอาสาเป็นงานที่มีค่า งานอาสาต้องใช้ทักษะ ร้อยละ 81.7 80.6 และ 79.79 ตามลำดับ นอกจากนี้ ด้านความก้าวหน้าในงานรายข้อที่มีคะแนน มากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ ได้รับคำชื่นชมจากการทำงานอาสา เป็นที่ปรึกษาด้านงานอาสา ได้รับรางวัลจากการทำงานอาสา ร้อยละ 80.8 76.6 และ 75.5 ตามลำดับ และด้านความสำเร็จของงานรายข้อที่มีคะแนน มากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ มุ่งมั่นทำงานอาสา ปฏิบัติงานอาสาทันเวลา ภูมิใจเมื่อทำงานอาสาเสร็จ ร้อยละ 82.0 81.4 และ 78.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

3. ความมีจิตอาสา โดยรวม จากคะแนนเต็ม 120 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 79.5 หรือ ร้อยละ 79.5 ของคะแนนเต็ม หมายความว่า ผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความมีจิตอาสาค่อนข้างสูง โดยเป็นผู้ที่มีความมีจิตอาสาสูงถึงร้อยละ 56.9 ปานกลางร้อยละ 33.0 และ ต่ำ ร้อยละ 10.1 (ตารางที่ 3)

หากพิจารณาความมีจิตอาสารายข้อ พบว่า ความมีจิตอาสารายข้อที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คือ บริจาคเงินช่วยเหลือผู้ป่วย เสนอกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ หาคความรู้เรื่องสุขภาพเพื่อช่วยผู้อื่น ร้อยละ 85.9 85.9 และ 85.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของค่าเฉลี่ยเทียบกับคะแนนเต็มของปัจจัยการจูงใจ

ปัจจัยการจูงใจ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม	S.D.
1. ความรับผิดชอบ	25	19.87	79.5	2.48
2. การยอมรับนับถือ	25	19.73	78.9	2.63
3. ลักษณะงานอาสา	25	19.62	78.5	2.34
4. ความก้าวหน้าในงาน	25	19.46	77.8	2.59
5. ความสำเร็จของงาน	25	18.93	75.7	2.46
รวม	25	19.52	78.0	2.50

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้นำชุมชนจำแนกตามปัจจัยการจูงใจรายชื่อสูงสุดสามอันดับแรก (n = 355)

ปัจจัยการจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ช่วยงานอาสาเต็มกำลัง	0	83.1	15.8	1.1	0
2. กระตือรือร้นทำงานอาสา	0	83.1	15.8	1.1	0
3. ตรงต่อเวลา	0	77.7	21.7	0.6	0
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. มีส่วนช่วยให้งานอาสาสำเร็จ	0	81.4	18.3	0.3	0
2. มีความสามารถในการทำงานอาสา	0	78.9	20.6	0.6	0
3. ถูกขอคำปรึกษาเรื่องงานอาสา	0	74.9	23.7	1.4	0
ด้านลักษณะงานอาสา					
1. งานอาสาทำให้ภาคภูมิใจ	0	81.7	17.5	0.8	0
2. งานอาสาเป็นงานที่มีค่า	0	80.6	18.6	0.8	0

3. งานอาสาต้องใช้ทักษะ	0	79.7	18.9	1.4	0
------------------------	---	------	------	-----	---

ตารางที่ 2 ร้อยละสูงสุดของผู้นำชุมชนจำแนกตามปัจจัยการจูงใจรายข้อสามอันดับแรก (n = 355) (ต่อ)

ปัจจัยการจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. ได้รับคำชื่นชมจากการทำงานอาสา	0	80.8	18.9	0.3	0
2. เป็นที่ปรึกษาด้านงานอาสา	0	76.6	23.1	0.3	0
3. ได้รับรางวัลจากการทำงานอาสา	0	75.5	23.9	0.6	0
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. มุ่งมั่นทำงานอาสา	0	82.0	16.1	2.0	0
2. ปฏิบัติงานอาสาทันเวลา	0	81.4	18.0	0.6	0
3. ภูมิใจเมื่อทำงานอาสาสำเร็จ	0	78.9	19.4	1.7	0

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้นำชุมชนจำแนกตามระดับความมีจิตอาสา

	จำนวน	ร้อยละ
มาก	202	56.9
ปานกลาง	117	33.0
น้อย	36	10.1
รวม	355	100.0

หมายเหตุ คะแนนเต็ม 120 ค่าเฉลี่ย = 95.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.71 ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจาก

คะแนนเต็ม = 79.5

ตารางที่ 4 ร้อยละของผู้นำชุมชนจำแนกตามความมีจิตอาสารายชื่อ (n = 355)

ความมีจิตอาสา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)	ร้อยละ (%)
1.บริจาคเงินช่วยเหลือผู้ป่วย	0	85.9	13.5	0.6	0
2.เสนอกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ	0	85.9	13.8	0.3	0
3.หาความรู้เรื่องสุขภาพเพื่อช่วยผู้อื่น	0	85.1	14.4	0.6	0
4.เชิญชวนให้ผู้อื่นทำกิจกรรมเพื่อสังคม	0	84.5	15.5	0.0	0
5.บริจาคสิ่งของทุกครั้งที่มีโอกาส	0	83.7	16.1	0.3	0
6.ให้กำลังใจผู้มีปัญหาสุขภาพ	0	83.7	16.1	0.3	0
7.สร้างจิตสำนึกต่อการมีสุขภาพดี	0	83.1	15.5	1.4	0
8.รณรงค์ให้ตระหนักถึงปัญหาสุขภาพ	0	82.8	16.3	0.8	0
9.พัฒนาสุขภาพประชาชน	0	82.8	17.2	0.0	0
10.ให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาสุขภาพ	0	82.0	18.0	0.0	0
11.จิตอาสาด้านสุขภาพมีความสำคัญ	0	82.0	17.7	0.3	0
12.หาแนวทางเหมาะสมแก้ปัญาสุขภาพ	0	81.4	18.3	0.3	0
13.กระจายข่าวหรือความรู้สุขภาพในชุมชน	0	81.1	18.0	0.8	0
14.แบ่งอุปกรณ์ออกกำลังกายให้ผู้อื่น	0	80.8	19.2	0.0	0
15.ให้บริการหรือช่วยเหลือผู้มีปัญหาสุขภาพ	0	79.7	19.2	1.1	0
16.พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นออกกำลังกาย	0	79.4	20.0	0.6	0
17.ทำงานเพื่อส่วนรวมแม้เสียเวลา	0	79.2	19.7	1.1	0
18.มีส่วนสาธารณะหรือลานออกกำลังกาย	0	78.3	21.4	0.3	0
19.แก้ไขปัญาสุขภาพ	0	78.0	20.8	1.1	0
20.สละเวลาให้ความรู้ด้านสุขภาพ	0	77.7	21.1	1.1	0
21.เป็นแกนนำสุขภาพ	0	76.1	22.5	1.4	0
22.ทำงานเพื่อส่วนรวม	0	75.8	23.4	0.8	0

- 23.ใช้เวลาว่างแก้ไขปัญหาสุขภาพ 0 รองลงมาคือ ลักษณะงานอาสา ความก้าวหน้าในงาน
 24.เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 0 ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน มีค่า

4. ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการจูงใจทั้ง 5 ด้านกับความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางบวก ในเกณฑ์ปานกลาง โดยการยอมรับนับถือมีขนาดความสัมพันธ์สูงสุด ความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณะสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 52.0 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นบันได

ปัจจัยจูงใจ	B	S.E. _b	β	t	p
ค่าคงที่	27.08	3.56		7.60	.000
การยอมรับนับถือ (X1)	1.14	.18	.31	6.27	.000
ลักษณะงานอาสา (X2)	1.23	.19	.30	6.34	.000
ความก้าวหน้าในงาน (X3)	.64	.18	.17	3.54	.000

ความสำเร็จของงาน (X4)

.49

หมายเหตุ ค่า R = .73 ค่า R Square = .53 ค่า Adjusted R Square = .52

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานอาสา ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมีจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และคณะ²² ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมจิตอาสาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับจิตอาสาของนักศึกษา ($r = 0.610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ ที่พบว่า แรง

จูงใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา ($r = 0.54$) ซึ่งสาเหตุที่น่าจะเกิดจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนจะมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้ผู้นำชุมชนมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้า²³ และยังเป็นการกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้²⁴ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการที่มีร้อยละมากกว่า 70 สามอันดับแรก คือ ช่วยงานอาสา

เต็มกำลัง กระตือรือร้นทำงานอาสา และมีส่วนช่วยให้งานอาสาสำเร็จ น่าจะเกิดจากผู้นำชุมชนมีลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ต้องดูแลประชาชนในพื้นที่ของตน เป็นที่พึ่งพาของประชาชน แก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน และพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย เหล่านี้คือความรับผิดชอบ นอกจากนี้การมีส่วนช่วยให้งานอาสาสำเร็จ ยังถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของผู้นำชุมชนที่ล้วนต้องการการยอมรับนับถือจากชุมชน ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุปจะพบว่า ความรับผิดชอบที่แสดงออกโดย ช่างงานอาสาเต็มกำลัง กระตือรือร้นทำงานอาสา จะส่งผลไปสู่การยอมรับนับถือตลอดจนมีส่วนช่วยให้งานอาสาสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน พบว่า แรงจูงใจของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการที่มีต่ำกว่าร้อยละ 70 สามอันดับแรก คืองานอาสาจะทำไม่สำเร็จ งานอาสาซับซ้อนและรู้สึกท้อแท้ และพอใจในการทำงานอาสา น่าจะเกิดจากปริมาณงาน หรือโครงการอาสาที่มีจำนวนมาก ซับซ้อน อาจส่งผลให้ผู้นำชุมชนที่มีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง เกิดความท้อแท้จนทำให้ระดับความพอใจในงานอาสาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรน่าจะส่งเสริมการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของโครงการอาสาแต่ละโครงการ พร้อมทั้งลดระดับความซับซ้อนโดย คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ในการประสานการทำงานในแต่ละขั้นตอน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และควรมีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณ จะทำให้ผู้นำชุมชนแสดงความมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่องได้

2. ปัจจัยทำนายความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ พบว่า ปัจจัยการจูงใจทุกตัวแปร เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปร อื่น ๆ พบว่า การยอมรับนับถือ ลักษณะงานอาสา ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน สามารถทำนายความมีจิตอาสาในกิจกรรมสาธารณสุขของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 52.0 สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชรและคณะ²² ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมสามารถ

ทำนายจิตอาสาของนักศึกษาได้ โดยแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจิตอาสาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวที่ทำนายสูงที่สุด ($B = 0.346$) นอกจากนี้อนุ เจริญวงศ์ระยัย พบว่า แรงจูงใจอาสาสมัครนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ลักษณะงานอาสาเป็นตัวทำนายความมีจิตอาสาที่สำคัญที่สุด โดยสะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะงาน ทำให้ผู้นำชุมชนรู้สึกภาคภูมิใจจนตัดสินใจที่จะแสดงความมีจิตอาสา ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวทำนายความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการลำดับที่สอง คือ การยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่า หากผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับนับถือ จากคนในชุมชน ผู้นำชุมชนก็จะแสดงความมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง และความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาเป็นลำดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ความสำเร็จของงานเป็นงานที่ผู้นำชุมชน ต้องการความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนในการร่วมกันทำงานแล้วเป้าหมายหรือโครงการจิตอาสาของผู้นำชุมชนก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเอง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความมีจิตอาสาของผู้นำชุมชนโดยรวม พบว่า ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการมีความมีจิตอาสาในระดับค่อนข้างสูง หากพิจารณารายข้อ พบว่า ความมีจิตอาสารายข้อที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 80 สามอันดับแรก คือ บริจาคเงินช่วยเหลือผู้ป่วย เสนอกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ หาความรู้เรื่องสุขภาพเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เนื่องจากการบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ป่วย การเสนอกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ และการหาความรู้เรื่องสุขภาพเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เป็นลักษณะความมีจิตอาสาที่ผู้นำชุมชนสามารถทำได้ง่าย ใช้เวลาน้อย กว่าลักษณะความมีจิตอาสาอื่น ๆ แต่ในทางกลับกันความมีจิตอาสารายข้อที่มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 สามอันดับแรก คือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ใช้เวลาว่างแก้ไขปัญหสุขภาพ และทำงานเพื่อส่วนรวม สาเหตุน่าจะเป็นเพราะผู้นำชุมชนมีอาชีพเสริม

ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้นำชุมชนเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานผู้นำชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำชุมชนมีความมั่งคั่ง อาสาในภาพรวม ค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบระดับสูง ดังนั้น ชุมชนได้ก็ตามหากต้องการพัฒนาระดับจิตอาสาของผู้นำชุมชน จึงควรสนับสนุนกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบเพื่อการส่งเสริมให้เกิดความจิตอาสาของผู้นำชุมชนสืบต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยการจิตใจ ด้านลักษณะงานอาสา เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่งคั่งอาสา และยังเป็นตัวแปรทำนายที่มีอำนาจการทำนายสูงที่สุด ดังนั้นหากต้องการพัฒนาความมั่งคั่งอาสาในผู้นำชุมชน จะต้องพัฒนาลักษณะงานอาสาเป็นอันดับแรก โดยกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนรู้สึกภาคภูมิใจในงานอาสาที่ทำ โดยการจัดรางวัล การชื่นชม หรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อจะทำให้ผู้นำชุมชนแสดงความมั่งคั่งอาสาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

1. อุดม คума. ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของผู้นำชุมชนกับประชาชนที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในตำบลพระบาท อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2555; 1 : 87-98.
2. อำนวย เหมือนวงศ์ธรรม. บทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมโครงการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษากรณีเขตพื้นที่อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยบริการ, 2556; 4: 36-50.
3. กระทรวงมหาดไทย กรมพัฒนาชุมชน. เป้าหมายการพัฒนาชุมชน . [ออนไลน์]. 2557. เข้าถึงได้จาก : <http://www.predd.cdd.go.th/powerpoint/present2.ppt> (วันที่ค้นข้อมูล 30 เมษายน 2558)
4. กวี วงศ์พฤติ. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี; 2535.
5. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภรณ์, ชวลิต ประภานนท์, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร; 2545.
6. พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์; 2534.
7. ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน; 2524.
8. หฤทัย อาจปรี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
9. ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2556.
10. สุวิมล ซาติขานี. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ต่อจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2555.
11. โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ[เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตสาขาการปกครองท้องถิ่น; 2550.

12. วลัยทิพย์ เปรมพือินโชต. การศึกษาลักษณะของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับคุณลักษณะด้านจิตอาสาของนิสิตนักศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2557; 3 : 819-33.
13. วลัยรักษ์ บุญภา. กระบวนการสร้างจิตอาสา คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย : ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
14. David Magnusson, and Norman S. Endler. Personality at the Crossroad. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated Publisher; 1977.
15. Albert Bandura. Social Learning Theory. 1st ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1986.
16. พิริยา เลิศมงคลนาม. อิทธิพลการทำหน้าที่ของครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและการเห็นคุณค่าในตัวเองที่มีต่อคุณธรรมของวัยรุ่นจิตอาสา: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน). บัณฑิตมหาวิทยาลัย : กรุงเทพฯ: มหาลัยเกษตรศาสตร์; 2551.
17. พระมหาไพโรสณห์ โชติยะ. การศึกษาจิตสำนึกสาธารณะของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2554.
18. ยุพา บุญอำนวยสุข. การศึกษาการทำความดีของเยาวชนเพื่อสังคม: กรณีศึกษานักเรียนโรงเรียนวัดบวรนิเวศ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา; 2545.
19. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ทำเนียบรายชื่อหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดชลบุรี (รหัส 038). ชลบุรี: กระทรวงมหาดไทย; 2557.
20. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์; 2553.
21. Benjamin Samuel Bloom. Taxonomy of education objective handbook I: Cognitive domain. New York: David Mackay; 1976.
22. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, วิมล เหมือนคิด , ชัญญาลี ศักดิ์รพ่าย. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, 2553; 3: 9-16.
23. พัทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีและแนวการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
24. ลัดดา กุลนันทน์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา; 2544.