

แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาแรงงูใจอาสาเพื่อการส่งเสริมการเป็น พลเมืองใต้อิทธิพลสังคม*

พรรณธิดา เอี่ยมศิริปรีดา¹

อัครา ประเสริฐสิน² นริศนา พิงโพธิ์สก³

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาแรงงูใจอาสาและการนำผลจากการศึกษาแรงงูใจอาสาไปใช้ในการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร โดยแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญที่ได้มีการนำมาใช้ในการทำความเข้าใจแรงงูใจอาสาในมุมมองต่าง ๆ ได้แก่ 1. ทฤษฎีแรงงูใจของแมคเคลแลนดและแอทกินสันที่มุ่งค้นหาเป้าหมายของบุคคลที่เป็นแรงงูใจในการทำงานอาสาสมัคร 2. ทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงงูใจอาสาซึ่งทำความเข้าใจประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่เป็นแรงงูใจอาสาของบุคคล และ 3. แนวคิดหน้าที่เพื่อค้นหาแรงงูใจอาสาที่ทำหน้าที่งูใจให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร พบว่า ผลของแรงงูใจอาสาในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ 1) การสรรหาอาสาสมัคร 2) การมอบหมายงานให้กับอาสาสมัคร 3) การจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร 4) การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและ 5) การรักษาอาสาสมัครให้ทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ทฤษฎีแรงงูใจอาสา, ระบบคุณภาพชีวิตของแรงงูใจ, พลเมืองใต้อิทธิพลสังคม

* บทความวิชาการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

E-mail: panthipai@hotmail.com

² อาจารย์, สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Concept and Theory in the Study of Volunteer Motivation to Promote Active Citizen *

Panthipa Iamsiripreeda¹

Ujsara Prasertsin² Narisara Peungposop³

Abstract

The objective of this review were to explore concept and theory of volunteer motivation study and approach the research result to volunteer management. McClelland and Atkinson's Motivational Theory focused on the goals of the person that drive volunteer motivation. The systemic quality of life of volunteer motivation, understand the benefits of volunteer work as a volunteer motivation and functional approach, finding volunteer motivation that motivate people to volunteer were presented in this article. The finding revealed that the benefits from study volunteer motivation is efficiency volunteer management such as recruiting, placing, training, supervision and Recognition and Retention.

Keywords: theory of volunteer motivation, the systemic quality of life of volunteer motivation, Active citizen

* This paper is the part of thesis for the Doctoral of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand, 2017

¹ Student in Doctoral of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University, E-mail: bpanthipai@hotmail.com

² Lecturer, Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

³ Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

บทนำ

การทำงานอาสาสมัครในประเทศไทยได้มีการก่อร่างให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชูปถัมภ์ “สภาอุณาโลมแดงแห่งชาติสยาม” ในปีพ.ศ. 2436 เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือและพยาบาลทหารที่บาดเจ็บจากการสู้รบกับฝรั่งเศส และเปลี่ยนมาเป็นสภากาชาดไทยในปัจจุบันและยังคงดำเนินกิจกรรมบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย บริการทางการแพทย์และสุขอนามัย และการบริการโลหิตมาอย่างต่อเนื่อง ต่อมาได้มีการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มบัณฑิตโดย ศาสตราจารย์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้จัดตั้งสำนักบัณฑิตอาสาในปี พ.ศ. 2512 ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อและขยายบทบาทมาเป็นวิทยาลัยพัฒนาศาสตร์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งบรรดานักศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากทุกสาขาวิชา และทุกสถาบันไปเรียนรู้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหา และความต้องการของชาวชนบท และใช้ความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนมาทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนชนบท เพื่อเน้นการสร้างจิตสำนึกเรื่องความเป็นธรรมในสังคมและอุดมการณ์อาสาสมัคร สำหรับบทบาทของภาคเอกสารในเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครที่สำคัญของประเทศได้และดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครอย่างยาวนาน คือ มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง ซึ่งมีที่มาจากคณะเก็บศพได้ฮองกง ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2452 โดยพ่อค้าชาวจีนในกรุงเทพฯ ที่มีจุดประสงค์เพื่อเก็บศพไร้ญาติไปฝังยังสุสาน ต่อมาได้จัดตั้งเป็นมูลนิธิในปี พ.ศ. 2580 เพื่อดำเนินงานสาธารณะสงเคราะห์ ตั้งแต่เก็บศพไร้ญาติ งานเบาเทาสาธารณะภัยต่าง ๆ ได้แก่ อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว รวมไปถึงความยากจน ซึ่งในปัจจุบันได้ขยายขอบข่ายงานไปอย่างกว้างขวางทั่วประเทศไทย มีผลงานการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยากโดยไม่เลือกชนชั้น วรณะ เชื้อชาติ ศาสนา เพศและวัย

ในระยะต่อมาสังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานอาสาสมัครและเกิดการรวมพลังของอาสาสมัครทั่วประเทศจากเหตุการณ์คลื่นสึนามิในทะเลอันดามัน เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้จังหวัดในริมฝั่งทะเลอันดามันของประเทศไทยได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินอันประเมินค่ามิได้ แต่จากความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่นี้ทำให้เราได้พบกับน้ำใจจากคนไทยทั่วประเทศที่หลังไพลมาให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และผู้สูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักให้สามารถผ่านพ้นช่วงเวลานี้ไปได้ ด้วยการรวมพลังของอาสาสมัครร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจากเหตุพิบัติภัยนี้ทำให้คนไทยรับรู้ถึงความสำคัญของการทำงานอาสาสมัครที่เข้ามาช่วยเติมเต็มช่องว่างระหว่างผู้รับความช่วยเหลือกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประเทศที่ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครมาเป็นระยะเวลานาน เช่น ประเทศอังกฤษ สกอตแลนด์ เดนมาร์ก แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ได้นำการทำงานอาสาสมัครมาเป็นกลไกในการสร้างพลเมืองใส่ใจสังคม (Active Citizen) ซึ่งหมายถึงประชาชนที่มี



ลักษณะเข้าใจถึงหน้าที่และกระทำการด้วยความรับผิดชอบในการช่วยพัฒนาชุมชนและสังคม ตระหนักในปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น และเป็นผู้ที่มีความเชื่อและความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในแนวทางประชาธิปไตย จึงได้ส่งเสริมแนวคิด Active Citizen ตั้งแต่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งหวังว่าการสร้างพลเมืองใส่ใจสังคมนี้จะทำให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศต่อไป (สุภรัตน์ รัตนमुखย์, 2544, น. 33-37) โดยกิจกรรมอาสาสมัครเป็นกลไกในการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการลงมือทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม นอกเหนือจากการบริจาคทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อส่วนรวม และสร้างทัศนคติใหม่ให้กับสังคมว่าทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมได้

จากความสำคัญของการทำงานอาสาสมัครสมัครสมาชิกแห่งสหประชาชาติสหประชาชาติจึงได้กำหนดปี พ.ศ. 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัครและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์กรเอกชน ได้หาแนวทางที่จะสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั่วโลก คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติจึงได้เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้วันที่ ๒๑ ตุลาคมของทุกปีเป็นวันอาสาสมัครไทย อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ด้วยเหตุผลที่ว่า สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรงประกอบคุณงามความดี ช่วยเหลือเกื้อกูลพสกนิกร ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน ทรงอุทิศพระวรกายและเวลา เพื่อประโยชน์ให้บังเกิดแก่ประชาชนตลอดมา ประชาชนชาวไทยควรถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และในโอกาสปีอาสาสมัครสากลและวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลจึงได้ประกาศปณิญาอาสาสมัครเพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีความก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาท การปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติยิ่งขึ้นให้สมดังพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเนื่องในวันอาสาสมัครไทย “อาสาสมัครจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ศรัทธาในการอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นนั้น เกิดขึ้นด้วยตัวเอง มีความรู้สึกเห็นชอบในงานอาสาสมัคร มีศรัทธาที่จะทำงาน มีเวลาที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร”

ดังนั้นนักวิจัยหรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครจึงสนใจในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจและอภิปรายกระบวนการทำงานอาสาสมัครในบริบทของสังคมไทยได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัคร และนำกิจกรรมอาสาสมัครมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต โดยประเด็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร คือ

“แรงจูงใจอาสา” (Volunteer Motivation) เพื่อมุ่งค้นหาคำตอบว่าอะไรเป็นเหตุผลให้คนเราตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครและทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเข้าใจแรงจูงใจอาสาของบุคคลจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอาสาสมัครหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแผนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้อาสาสมัครทำกิจกรรมอาสาสมัครกับองค์กรอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงโอกาสที่สังคมไทยจะจูงใจอาสาสมัครด้วยพลังจากอาสาสมัคร นอกจากนี้การตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่พลเมืองพึงมีต่อสังคมของตนด้วยการมีจิตใจมุ่งมั่นในการเข้าไปช่วยกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดทุนทางสังคมผ่านกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีหรือความสำเร็จทางการพัฒนาสังคม (พิชญ์ บุญนิยม, 2559, น. 47-58)

ทั้งนี้ในการศึกษาแรงจูงใจอาสาให้ได้องค์ความรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย บทความนี้ได้รวบรวมแนวคิดการศึกษาแรงจูงใจอาสาที่สำคัญและถูกนำมาใช้ในการทำความเข้าใจ อธิบาย และทำนายแรงจูงใจอาสาอย่างกว้างขวาง โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) นำเสนอแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจอาสา และ 2) การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาระงจูงใจอาสาไปใช้ในการจัดการงานอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมประชาชนให้เป็นพลเมืองใส่ใจสังคม

ผู้เขียนรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสาในบทความนี้ ด้วยการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครและการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคมทั้งในและต่างประเทศ โดยเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประมวลเอกสาร และดำเนินการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ หนังสือ บทความวิชาการ และวารสารที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา และนำมาคัดเลือกโดยพิจารณาจากความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลอายุของงานวิจัย จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบความคิดและเรียบเรียงเนื้อหาการนำเสนอตามจุดมุ่งหมายของบทความนี้

แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจอาสา

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาามีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลที่คนเราเสียสละเวลาและอุทิศตนในการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งแรงจูงใจอาสาที่มีความหลากหลายในแต่ละกลุ่มประชากรและช่วงเวลาในชีวิตบุคคล โดยรูปแบบการทำงานอาสาสมัครที่แสดงออกเหมือนกันอาจเป็นผลมาจากแรงจูงใจอาสาที่ต่างกัน หรือการทำงานอาสาสมัครอย่างเดียวกันอาจประกอบด้วยแรงจูงใจอาสาหลายด้าน การทำความเข้าใจแรงจูงใจอาสาจะช่วยในการจับคู่ระหว่างอาสาสมัครกับงานที่มอบหมายได้อย่างเหมาะสมกับความถนัดหรือความสนใจของอาสาสมัคร อาสาสมัครได้ทำงานด้วยความสุขใจ

ตลอดจนทำให้การทำงานอาสาสมัครเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพให้กับประชาชน เพื่อเป็นกำลังสำคัญหรือเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม (Active Citizen) ที่พร้อมมีส่วนร่วมร่วมกับภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน ดังนั้นในการทำความเข้าใจแรงจูงใจอาสาซึ่งมีความซับซ้อนและสามารถเปลี่ยนไปได้เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาเป็นกรอบการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครให้เกิดความกระจ่างชัดและครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องในบริบทที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เขียนได้รวบรวมและสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจอาสาอย่างกว้างขวาง สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสัน (McClelland and Atkinson's Motivational Theory) นักวิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสัน มาใช้ทำความเข้าใจแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และค้นหาแรงจูงใจอาสาที่เด่นชัดของอาสาสมัคร (Taylor, 2016; Schrock & Kelsey, 2013; Davila and Chacon, 2007) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาสาสมัครสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร โดยทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสันสามารถนำมาจำแนกแรงจูงใจอาสาออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation) และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power) ซึ่งนักวิจัยได้นำทฤษฎีนี้มาพัฒนาเครื่องมือหรือแบบวัดแรงจูงใจอาสา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) คือ ความต้องการของอาสาสมัครในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความท้าทายและได้พัฒนาตนเองภายใต้การกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ ซึ่งในการบริหารงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจในด้านนี้ด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของอาสาสมัคร และการกำหนดเป้าหมายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของอาสาสมัครแต่ละคน ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงจูงใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “ฉันชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ”

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation) คือ ความต้องการของอาสาสมัครที่จะได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและได้รับความรักความผูกพันและการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งในการบริหารงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจในด้านนี้ด้วยการจัดให้อาสาสมัครได้ทำงานเป็นทีม ได้ทำงานที่ต้องขอความร่วมมือจากผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกเหนือจากเรื่องการทำงานอาสาสมัคร ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงจูงใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “ฉันชอบทำงานที่ได้พบปะผู้คนอยู่เสมอ”

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power) คือ ความต้องการของอาสาสมัครที่จะมีอิทธิพลหรืออำนาจเหนือผู้อื่น หรือการได้รับความเคารพนับถือ ซึ่งในการบริหารงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจด้านนี้ด้วยการให้โอกาสแก่อาสาสมัครในการเป็นผู้นำ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงจูงใจอาสาสมัครในด้านนี้ได้แก่ “ฉันชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ”

จากการนำทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสันมาอธิบายแรงจูงใจอาสาสมัคร แสดงให้เห็นมุมมองของการนำการทำงานอาสาสมัครมาเติมเต็มความปรารถนาพื้นฐานของบุคคล 3 ด้าน คือ ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และความปรารถนาที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น หากแรงจูงใจอาสาสมัครในขณะนั้นได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งส่งผลให้อาสาสมัครตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไป

2. ทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงจูงใจอาสาสมัคร (The systemic quality of life of volunteer motivation) Shye (2010) นักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้พัฒนาทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงจูงใจอาสาสมัครเพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจอาสาสมัครด้วยแนวทางที่ต่างไปจากเดิม โดยการเปลี่ยนแนววิธีการสอบถามอาสาสมัครจากเดิมว่า “อะไรคือแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครของท่าน” มาเป็น “ประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในด้านใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครของท่าน” จากแนวทางดังกล่าว Shye (2010) ได้สร้างชุดของประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัครที่มีศักยภาพในการจูงใจ (A Complete set of benefit) ทฤษฎีนี้แบ่งหน้าที่ของมนุษย์ (Human Functioning Modes) ออกเป็น 16 รูปแบบภายใต้ระบบคุณภาพชีวิตย่อยทั้ง 4 ด้าน (Subsystem) ดังนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบระบบหน้าที่ของมนุษย์ 16 ด้าน

ระบบย่อย	บุคลิกภาพ	กายภาพ	สังคม	วัฒนธรรม
1. การแสดงออก (Expressive)	เติมเต็มความปรารถนาของบุคคล	การแสดงตัวตน พลัง และการควบคุม	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานะทางสังคม	ค่านิยมทางวัฒนธรรม
2. การปรับตัว (Adaptive)	วิถีทางสู่การผ่อนคลาย	ความรู้สึกละดวกสบาย	การเติมเต็มบทบาทกับสถาบันสังคม	ค่านิยมที่เข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม
3. การผสมผสาน (Integrative)	ความสงบในจิตใจ/ลดความตึงเครียด	การสร้างกล้ามเนื้อทางกาย และรู้สึกสุขภาพแข็งแรง	มิตรภาพอันใกล้ชิด	ความเข้ากันได้ระหว่างค่านิยมและความเชื่อที่มี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระบบย่อย	บุคลิกภาพ	กายภาพ	สังคม	วัฒนธรรม
4. อนุรักษ์นิยม (Conservative)	บุคลิกภาพที่ มั่นคง/ความ เชื่อมั่นในตนเอง	โครงสร้างร่างกาย ที่มั่นคงและความ ปลอดภัยทางกาย	ความมั่นคงทาง เครือข่ายสังคมและ รู้สึกไว้วางใจสังคม	ความมั่นคงของ ความเชื่อ และ ค่านิยมพื้นฐาน

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นการแบ่งระบบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยอยู่บนพื้นฐานว่าคนเราเป็นระบบที่มีความซับซ้อนและมีความหลากหลายของคุณลักษณะ ดังนั้นในการค้นคว้าหาคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของบุคคลในหลายมิติ ซึ่งทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงงูใจอาสาแบ่งระบบย่อยของบุคคลออกเป็น 4 ระบบย่อย ภายใต้ประโยชน์ที่อาสาสมัครจะได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร 4 ด้าน ครอบคลุมทั้งประโยชน์ทางด้านจิตใจ ร่างกาย สังคม และวัฒนธรรม เพื่อทำความเข้าใจประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่เป็นแรงงูใจให้บุคคลเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัคร และนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการนำทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงงูใจอาสามาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือในการประเมินแรงงูใจอาสาของอาสาสมัคร เพื่อประเมินว่าอาสาสมัครมีแรงงูใจอาสาแบบใดเด่นชัดที่สุด โดยแบบวัดแรงงูใจอาสาจากแนวคิดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัคร 4 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมเป็น 16 ข้อ เพื่อสอบถามว่าการทำงานอาสาสมัครทำให้อาสาสมัครเป็นประโยชน์ต่อตัวของอาสาสมัครอย่างไร ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ตัวอย่างประเด็นคำถามตามทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิต ของแรงงูใจอาสา

ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่ได้รับ จากการทำงานอาสาสมัคร	ตัวอย่างประเด็นคำถาม
บุคลิกภาพ (Personality)	“การทำงานอาสาสมัครทำให้ท่านได้แสดงตัวตนของตนเอง” “การทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน”
กายภาพ (Physical)	“การทำงานอาสาสมัครทำให้มีสุขภาพที่ดี” “การทำงานอาสาสมัครทำให้ได้แสดงการควบคุมเหนือผู้อื่น”
สังคม (Social)	“การทำงานอาสาสมัครทำให้สถานะทางสังคมของท่านขึ้น” “การทำงานอาสาสมัครทำให้ท่านได้พัฒนามิตรภาพกับผู้อื่น”

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่ได้รับ จากการทำงานอาสาสมัคร	ตัวอย่างประเด็นคำถาม
วัฒนธรรม (Culture)	“การทำงานอาสาสมัครอนุญาตให้ท่านได้ทำตามความเชื่อของตนเอง” “การทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งต่อ วัฒนธรรมหรือศาสนาของท่าน

3. แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) ได้ถูกนำมาใช้ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครและพัฒนาเป็นตัวแบบกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Clary et al, 1998) เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการอาสาสมัครตั้งแต่การเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครไปจนถึงการทำงานอาสาสมัครกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวคิดหน้าที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลและเป้าหมายของการกระทำเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา แนวคิดหน้าที่นำมาใช้ในการทำความเข้าใจว่าเหตุใดคนที่มีความต้องการที่ความแตกต่างกันสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกัน และคนที่มีทัศนคติเหมือนกันหรือมีพฤติกรรมเหมือนกันอาจมีความพึงพอใจจากแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยเหตุผลที่นักวิจัยนำเอาแนวคิดหน้าที่มาใช้ในการอธิบายกระบวนการทำงานอาสาสมัคร ดังนี้

3.1 แนวคิดหน้าที่ที่มีมุมมองว่าแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อบุคคล และกระบวนการทางสังคมตั้งแต่เริ่มต้น ลงมือ และการคงอยู่ต่อไป

3.2 แนวคิดหน้าที่ที่มีมุมมองว่าคนเรากลับมาแสดงพฤติกรรมเดียวกันในการทำงานอาสาสมัคร โดยมาจากปัจจัยทางจิตที่แตกต่างกัน หรือทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างเดียวกันด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน

3.3 แนวคิดหน้าที่ที่มีมุมมองว่าเหตุการณ์ทางจิตวิทยามีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานอาสาสมัคร โดยเมื่อเริ่มเข้าสู่การทำงานอาสาสมัครและจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลนั้นได้

3.4 แนวคิดหน้าที่สนับสนุนการศึกษาวิจัยด้วยการวิเคราะห์แรงจูงใจที่หลากหลายของความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และกระบวนการกระทำระหว่างบุคคล

Clary et al. (1992) ได้นำแนวคิดหน้าที่มาพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) เพื่อวัดว่าหน้าที่ของแรงจูงใจอาสาใดที่ดึงดูดให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร โดยแบ่งหน้าที่ที่แรงจูงใจอาสาออกได้เป็น 6 หน้าที่ ดังนี้

1. หน้าที่ของค่านิยม (Values Function) หมายถึง บุคคลทำงานอาสาสมัครเพื่อแสดงออกหรือกระทำในสิ่งที่เป็นค่านิยมที่สำคัญ เช่น ความมีมนุษยธรรมและการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “ฉันให้ความห่วงใยต่อคนที่ได้รับโอกาสน้อยกว่าฉัน”

2. หน้าที่ของความเข้าใจ (Understanding Function) หมายถึง อาสาสมัครมองหาโอกาสที่จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับโลก หรือแสวงโอกาสได้ใช้ทักษะใหม่ๆ ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “ฉันได้เรียนรู้อะไรมาจากการทำงานอาสาสมัคร”

3. หน้าที่ของการยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) หมายถึง บุคคลมองหาโอกาสในการเติบโตและยกระดับจิตใจผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัคร ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “การทำงานอาสาสมัครช่วยเพิ่มการยอมรับนับถือตนเองของฉัน”

4. หน้าที่ของอาชีพ (Career Function) หมายถึง อาสาสมัครมีเป้าหมายที่จะเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพผ่านการทำงานอาสาสมัคร ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “ฉันสามารถสร้างเครือข่ายใหม่ๆ ซึ่งอาจจะช่วยในธุรกิจหรืออาชีพของฉัน”

5. หน้าที่ของสังคม (Social Function) หมายถึง การทำงานอาสาสมัครทำให้บุคคลสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับสังคม ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “คนใกล้ชิดของฉันต้องการให้ฉันทำงานอาสาสมัคร”

6. หน้าที่ของการปกป้อง (Protective Function) หมายถึง บุคคลใช้การทำงานอาสาสมัครในการลดอารมณ์ทางลบ เช่น ความละอายใจ ตัวอย่างข้อคำถามในแบบวัดแรงงูใจอาสาในด้านนี้ได้แก่ “การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันไม่รู้สึกละอายใจ”

นอกจากนี้แนวคิดหน้าที่ได้อธิบายว่าแรงงูใจอาสาเป็นมุมมองแรงงูใจที่หลากหลายมิติ (Multi-motivational Perspective) ซึ่งหมายความว่าการทำงานอาสาสมัครอาจเกิดจากแรงงูใจมากกว่า 1 ชนิด ในขณะเดียวกันแรงงูใจที่ต่างชนิดกันอาจทำให้อาสาสมัครแสดงการกระทำเดียวกัน และอาสาสมัครจะมีความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครหากได้ทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับแรงงูใจอาสาของพวกเขา

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจอาสดังที่กล่าวมาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดแรงงูใจในการทำงานอาสาสมัคร และนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ประชาชนของประเทศพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม ที่พร้อมเสียสละประโยชน์สุขของตนเองเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยทฤษฎีแรงงูใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสันทำให้เราทราบว่าบุคคลมีเป้าหมายใดในการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครเพื่อให้การทำงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองเป้าหมายของบุคคลได้ เช่น หากพบว่าการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเป้าหมายของบุคคล ควร

มอบหมายงานที่ได้ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สำหรับทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงงใจอาสา ทำให้เราทราบว่าบุคคลต้องการได้รับประโยชน์ใดจากการทำงานอาสาสมัครและใช้สิ่งนั้นเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร เช่น หากพบว่าบุคคลต้องการทำงานอาสาสมัครเพื่อประโยชน์ด้านบุคลิกภาพ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความเป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร และแนวคิดหน้าที่ที่ทำให้เราทราบว่าหน้าที่ของแรงงใจอาสาใดที่ทำให้ให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร เช่น หากพบว่าบุคคลเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครเนื่องจากแรงจูงใจด้านความเข้าใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และรับประสบการณ์ใหม่ๆ ผ่านกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งการได้ทำงานอาสาสมัครที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองแรงงใจได้จะทำให้บุคคลทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้ได้ทำหน้าที่ของการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคมอยู่เสมออยู่เสมอตราบเท่าที่ยังคงมีความพร้อม

การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาแรงงใจอาสาในการจัดการงานอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมประชาชนให้เป็นพลเมืองใส่ใจสังคม

อาสาสมัครเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอาสาสมัคร เพราะหากขาดแรงงานจากอาสาสมัครไปหลายๆ โครงการอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้ ดังนั้นการเข้าใจแรงงใจอาสาของสมาชิกอาสาสมัครทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการทำงานอาสาสมัคร หรือผู้บริหารองค์กรอาสาสมัครสามารถกำหนดแผนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครขององค์กร หรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการนำแนวคิดแรงงใจไปประยุกต์ใช้ในการจัดการงานอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมประชาชนให้เป็นพลเมืองใส่ใจสังคมโดยสรุปได้ดังนี้

1. การสรรหาอาสาสมัคร (Recruiting) องค์กรอาสาสมัครควรให้ความสำคัญในการประเมินแรงงใจอาสาของอาสาสมัครตั้งแต่ก่อนเข้าสู่องค์กร ด้วยการนำแนวคิดทฤษฎีแรงงใจอาสา มาสร้างแบบประเมินแรงงใจอาสา เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการคัดกรองอาสาสมัครให้สอดคล้องเป้าหมายและลักษณะการดำเนินงานอาสาสมัครขององค์กร เช่น องค์กรอาสาสมัครที่มีการกิจในการทำงานร่วมกับชุมชนมีความต้องการอาสาสมัครที่ชอบทำงานสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถนำแบบประเมินแรงงใจอาสาที่พัฒนาขึ้นมาช่วยคัดกรองอาสาสมัครมีแรงงใจในการสร้างสังคมกับผู้อื่น ดังเช่นแรงงใจใฝ่สัมพันธ์ ตามทฤษฎีแรงงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสัน หรือแรงงใจจากประโยชน์ด้านสังคมตามทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิต ของแรงงใจอาสา และหน้าที่แรงงใจด้านสังคมตามแนวคิดหน้าที่ โดยองค์กรอาสาสมัครสามารถคัดกรองแรงงใจอาสาของผู้สมัครเบื้องต้นได้หลายวิธี ได้แก่ การกรอกข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงานอาสาสมัครในใบสมัคร หรือการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อสอบถามเหตุผลหรือแรงงใจของผู้สมัคร นอกจากนี้การทำความเข้าใจแรงงใจอาสายังนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มอาสาสมัครเป้าหมายสนใจเข้าร่วมเป็นอาสาสมัคร



ด้วยการใช้ถ้อยคำที่ดึงดูดใจหรือกระตุ้นแรงจูงใจ เช่น ร่วมเป็นคนรุ่นใหม่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม โอกาสในการพัฒนาทักษะชีวิต การสร้างเครือข่ายของผู้ให้ และได้ตอบแทนคุณแผ่นดิน เป็นต้น

2. การมอบหมายงานให้กับอาสาสมัคร (Placing) การมอบหมายงานให้สอดคล้องหรือสนับสนุนการบรรลุแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่หรือยุติบทบาทในการทำงานอาสาสมัครของบุคคล เนื่องจากเมื่อแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต (Finkelstein, 2007; Ferreira et al, 2012; Davis et al, 2003) ซึ่งองค์กรสามารถประเมินแรงจูงใจอาสาของผู้สมัครได้จากการใช้แบบประเมินแรงจูงใจอาสาที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับองค์กรอาสาสมัคร เช่น การนำแบบสอบถามวัดหน้าที่แรงจูงใจ 6 ด้าน ของ Clary et al. (1992) หรือการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสัน เพื่อประเมินว่าผู้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัครมีแรงจูงใจใดที่เด่นชัดในการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร เช่น หากอาสาสมัครมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรเปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงาน ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถหรือหากอาสาสมัครมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงควรมอบหมายให้พวกเขาได้ทำงานร่วมกับผู้รับความช่วยเหลือและเพื่อนอาสาสมัคร นอกจากนี้ควรมีการประเมินเป็นระยะเพื่อตรวจสอบว่าแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ยังมีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันหรือไม่ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ในการพิจารณาว่าควรต้องมีการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ให้กับอาสาสมัครหรือไม่ หรือมอบหมายหน้าที่ใดเพิ่มเติม

3. การจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร (Training) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้อาสาสมัครทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเข้าใจแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครทำให้ทราบว่าควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มเติมในประเด็นใด เพื่อให้แรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครได้รับการตอบสนองและบรรลุตามเป้าหมายของการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำ และความรู้เฉพาะด้านสำหรับการทำงานอาสาสมัครขององค์กร ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน หรือการลงมือปฏิบัติจริง

4. การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Supervision) เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษากับอาสาสมัคร โดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรอาสาสมัครเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญเนื่องจากทำงานอย่างใกล้ชิดกับอาสาสมัครและมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครเป็นอย่างดี ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ เพื่อในอาสาสมัครสามารถทำงานอาสาสมัครที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และทำให้แรงจูงใจของอาสาสมัครได้รับการตอบสนอง รวมถึงการสะท้อนภาพผลการดำเนินงานให้กับอาสาสมัคร เพื่อให้

อาสาสมัครรู้สึกอบอุ่นใจและทำงานอาสาสมัครด้วยความมั่นใจ ตลอดจนรับทราบถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากความเสียสละและอุทิศตนทำงานช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. การรักษาอาสาสมัครให้ทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Recognition and Retention) เพื่อให้องค์กรอาสาสมัครและสมาชิกอาสาสมัครบรรลุเป้าหมายในการทำงานอาสาสมัครร่วมกัน การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการสนับสนุนอาสาสมัครให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจของแต่ละคนจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและทำให้อาสาสมัครตั้งใจทำงานอาสาสมัครต่อไป โดยวิธีการที่นิยมนำมาใช้ได้แก่ การให้รางวัลและตระหนักในคุณค่าของอาสาสมัคร ซึ่งการให้รางวัลนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของอาสาสมัครแต่ละคน เช่น การกล่าวชื่นชมและขอบคุณอาสาสมัครในความเสียสละและอุทิศตนเพื่อชุมชนและสังคม การมอบหมายหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถ การให้โอกาสอาสาสมัครมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานหรือในการจัดกิจกรรม การแสดงออกซึ่งยอมรับนับถือและรู้สึกที่อาสาสมัครเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทีมงาน เป็นต้น

จากการนำผลการศึกษาแรงจูงใจอาสาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการทำความเข้าใจแรงจูงใจอาสาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กรอาสาสมัครเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดให้มีกระบวนการศึกษาวิจัยแรงจูงใจอาสาเป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานอาสาสมัครในองค์กร ด้วยการใช้แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา หรือนำแบบวัดแรงจูงใจอาสาที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานอาสาสมัครในบริบทขององค์กร เพื่อส่งเสริมและต่อยอดผลการศึกษาวิจัยไปสู่แผนการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในสังคมไทย

บทสรุป

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาที่นำมาใช้ในการอธิบาย ทำความเข้าใจ และทำนายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทกินสัน ทฤษฎีระบบคุณภาพชีวิตของแรงจูงใจอาสา และแนวคิดหน้าที่ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำ ความเข้าใจแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัคร ซึ่งผู้ที่สนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ซึ่งเปรียบเสมือนการมีแว่นขยายที่ทำให้เห็นภาพของแรงจูงใจอาสาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมายของท้องถิ่นอาสาสมัครหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัครก็ได้รับการตอบสนองอย่าง

เหมาะสม และทำให้การทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังและหล่อหลอมจิตใจให้ประชาชนไทยเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม (Active Citizen) และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่ดีในสภาวะโลกาภิวัตน์ (Globalization) นี้ นำไปสู่การสร้างโลกที่มีความชอบธรรม ความเสมอภาค และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนมากขึ้น และพัฒนาไปสู่ความเป็นพลเมืองโลก (ออมสิน จตุพร และอมรรัตน์ วัธนาธร, 2557, น. 1-14)

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านนโยบาย การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาสมัครในประชาชนซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยตระหนักในหน้าที่ของการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม (Active Citizen) ด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปรับทราบถึงประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ การได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพในอนาคต การมีสุขภาพกายใจที่ดี ได้มีสังคมใหม่ มีเพื่อนมากขึ้น เป็นต้น และการจูงใจด้วยตัวแบบที่ดีในเรื่องการทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมจากเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้คนอื่นกล้าที่จะลุกขึ้นมาทำสิ่งดีๆ เพื่อสังคม

2. ด้านการปฏิบัติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีการบูรณาการแผนการดำเนินงานส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครให้กับประชาชนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ เรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครตั้งแต่ในระดับเยาวชน เพื่อหล่อหลอมค่านิยมการรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ซึ่งจะนำพาประชากรของประเทศไปสู่การเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม และสนับสนุนนโยบายการพัฒนาอาสาสมัครตามปรัชญาอาสาสมัครไทยของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมอาสาสมัครแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ดูแลอาสาสมัครให้ได้รับสวัสดิการ การฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และประกาศเกียรติคุณให้แก่อาสาสมัครดีเด่น เพื่อเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์แก่สังคม

3. ด้านการวิจัย การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในประเทศไทยควรเริ่มต้นจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสาสมัครในบริบทของสังคมไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครได้อย่างเหมาะสม โดยนำแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยามาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย โดยหัวข้อการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจได้แก่ แรงจูงใจอาสาสมัครของประชากรในแต่ละช่วงวัย อิทธิพลของแรงจูงใจอาสาสมัครที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจอาสาสมัคร

เอกสารอ้างอิง

- พิษณุ บุญนิยม, (2559, มกราคม). รูปแบบการนำแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาแพงเพชร. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 11(231), 47-58.
- สุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2544, มกราคม). บัณฑิตอาสา: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม. *วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาศหประชาชาติ*, 33(1), 33-37.
- อมลสิน จตุพร และอมรรัตน์ วัธนาธร. (2557, กันยายน). หลักสูตรเพื่อการพัฒนาเมือง: แนวคิดการพัฒนาผู้เรียนเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 9(27), 1-14.
- Clary, E. G., Snyder, M., and Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 2(4), 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., and Haugen, J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74(6), 1516-1530.
- Dávila, M. C. and Chacón, F. (2007). Age and motives for volunteering: Further evidence. Europe's *Journal of Psychology*, 5(2), 82-95.
- Davis, M. H., Hall, J. A., and Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, Involvement and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 248-260.
- Ferreira, M. R., Proenc,a, T.; and Proenc,a, J. (2012). Organisational influence on volunteer satisfaction and attitudes towards HRM practices. The case of hospital volunteers. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(1), 27-42.
- Finkelstein, M. A. 2007. Correlates of satisfaction in older volunteers: A motivational perspective. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24(5), 6-12.
- Schrock, J., and Kelsey, K. D. 2013. A phenomenological look at 4-H volunteer motives for service. *Journal of Extension*, 51(2), [cited 2017 Jun 2]. Available from: <http://www.joe.org/joe/2013april/rb1.php>
- Shye, S., 2010. The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183-200.



Taylor, T. M. 2016. An Analysis of the Motivational Needs of Volunteerism Among Virginia Adult 4-H Volunteers. *Journal of Research & Method in Education*, 6(4), 38-40.
