

## Responding to the Crisis: An Exploratory Study on the Role of Thai Volunteer Organizations in Advancing the Sustainable Development Goals During COVID-19<sup>1</sup>

Kedkun Srakawee<sup>2,\*</sup>, Arusa Panyakotkaew<sup>3</sup>, Nuntinee Malanon<sup>4</sup>,  
Chananchida Gongkaew<sup>5</sup>, and Nuttavikhom Phanthuwongpakdee<sup>6</sup>

### Abstract

This study aims to examine the situation and roles of volunteer organizations in advancing the Sustainable Development Goals (SDGs) during the COVID-19 crisis. Employing a mixed-methods approach, the research gathered data from volunteer organizations in Thailand, including those from the public sector, civil society, academic institutions, and private businesses. Quantitative data were collected from 42 organizations, alongside qualitative insights from focus group discussions with 15 organizations. The findings highlight

---

<sup>1</sup> Research Article, Part of the SDG Stakeholder Solution Reports by SDG Move, Faculty of Economics, Thammasat University, with funding from the National Research Council of Thailand (NRCT), fiscal year 2020.

<sup>2</sup> Assistant Professor Dr. and Director of the Center for Volunteer Research and Capacity Development, Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University. Email: [kedkun.s@psds.tu.ac.th](mailto:kedkun.s@psds.tu.ac.th)

<sup>3</sup> Researcher, Centre for SDG Research and Support (SDG Move), Faculty of Economics, Thammasat University. Email: [a.panyakotkaew@gmail.com](mailto:a.panyakotkaew@gmail.com)

<sup>4</sup> Researcher, Centre for SDG Research and Support (SDG Move), Faculty of Economics, Thammasat University. Email: [nuntinee.m@sdgmove.com](mailto:nuntinee.m@sdgmove.com)

<sup>5</sup> Researcher, Centre for SDG Research and Support (SDG Move), Faculty of Economics, Thammasat University. Email: [chananchida.g@sdgmove.com](mailto:chananchida.g@sdgmove.com)

<sup>6</sup> Dr., Lecturer, Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University. Email: [nuttavikhom.p@psds.tu.ac.th](mailto:nuttavikhom.p@psds.tu.ac.th)

**\*Corresponding Author:** Kedkun Srakawee, Faculty Member at Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University Email: [kedkun.s@psds.tu.ac.th](mailto:kedkun.s@psds.tu.ac.th)

2 | การรับมือสถานการณ์วิกฤต: การสำรวจสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครไทย  
ในการส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงโควิด-19  
เกศกุล สระทวี อรุษา ปัญญาทดแก้ว นันทินี มาลานนท์ ชัญญูชิตา กองแก้ว และณัฐวิกรม พันธุ์วงศ์ภักดี

the emergence of “professionalized volunteers” with specialized expertise, cross-regional mobility, and adaptability to online or hybrid formats. Most organizations (70.73%) reported that their volunteer activities aligned with the SDGs, particularly in the areas of health, education, and food security. Although levels of understanding of the SDGs varied, many organizations were able to meaningfully integrate the goals into their activities. Key enabling and limiting factors included collaboration with networks, funding sources, and related public policies. The research points to a future trend of volunteer work that emphasizes participation, proactive approaches, and greater use of digital technology, underscoring the strategic role of grassroots efforts in driving sustainable development in times of crisis.

**Keywords:** Volunteer, Volunteer Organization, COVID-19, Sustainable Development Goals (SDGs), Crisis Adaptation

## การรับมือสถานการณ์วิกฤต: การสำรวจสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครไทยใน การส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงโควิด-19<sup>1</sup>

เกศกุล สระแก้ว<sup>2,\*</sup> อรุษา ปัญญาอดแก้ว<sup>3</sup> นันทินี มาลานนท์<sup>4</sup> ชนัญชิตา กองแก้ว<sup>5</sup>  
และณัฐวิกรม พันธวงศ์ภักดิ์<sup>6</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในช่วงสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากองค์กรอาสาสมัครในประเทศไทย ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคการศึกษา และภาคธุรกิจเอกชน งานวิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม 42 องค์กร และเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม 15 องค์กร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของ “อาสาสมัครมืออาชีพ” ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำงานข้ามพื้นที่ และปรับตัวสู่รูปแบบออนไลน์หรือผสมผสาน องค์กรส่วนใหญ่ดำเนินงานอาสาสมัครสอดคล้องกับ

<sup>1</sup> บทความวิจัย, เป็นส่วนหนึ่งของโครงการจัดทำรายงานกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDG Stakeholder Solution Reports โดยศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. และผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล [kedkun.s@psds.tu.ac.th](mailto:kedkun.s@psds.tu.ac.th)

<sup>3</sup> นักวิจัย ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล [a.panyakotkaew@gmail.com](mailto:a.panyakotkaew@gmail.com)

<sup>4</sup> นักวิจัย ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล [nuntinee.m@sdgmove.com](mailto:nuntinee.m@sdgmove.com)

<sup>5</sup> นักวิจัย ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล [chananchida.g@sdgmove.com](mailto:chananchida.g@sdgmove.com)

<sup>6</sup> อาจารย์ ดร. วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล [nuttavikhom.p@psds.tu.ac.th](mailto:nuttavikhom.p@psds.tu.ac.th)

\*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: เกศกุล สระแก้ว วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
อีเมล [kedkun.s@psds.tu.ac.th](mailto:kedkun.s@psds.tu.ac.th)

## 4 | ในการส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงโควิด-19

เกศกุล สระทวี อรุษา ปัญญาทดแก้ว นันทินี มาลานนท์ ชัญญูชิตา กองแก้ว และณัฐวิกรม พันธวงศ์ภักดิ์

SDGs (70.73%) โดยเฉพาะด้านสุขภาพ การศึกษา และความมั่นคงทางอาหาร แม้องค์กรจะมีระดับความเข้าใจต่อ SDGs แตกต่างกัน แต่สามารถประยุกต์ใช้จริงในกิจกรรมได้ ความร่วมมือจากเครือข่าย แหล่งทุน และนโยบายภาครัฐเป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดสำคัญ งานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มงานอาสาสมัครในอนาคตที่เน้นการมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยี และการทำงานเชิงรุกมากขึ้น พร้อมบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนจากฐานปฏิบัติจริงในภาวะวิกฤต

**คำสำคัญ:** อาสาสมัคร, องค์กรอาสาสมัคร, เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, โควิด-19, การปรับตัวในสถานการณ์วิกฤต

### บทนำ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) คือกรอบแนวทางการพัฒนาระดับโลกที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนดไว้ภายใต้ “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030” (2030 Agenda for Sustainable Development: Agenda 2030) ซึ่งได้รับการรับรองเมื่อ พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นเครื่องมือชี้แนะให้ประเทศต่าง ๆ พัฒนาไปในทิศทางที่สมดุลและยั่งยืนในสามมิติหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีจำนวนเป้าหมาย (Goals) ทั้งหมด 17 เป้าหมาย และเป้าหมายย่อย (Targets) 169 เป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานมีความครอบคลุมและสอดคล้องกัน เป้าหมายเหล่านี้จึงได้รับการจัดกลุ่มตามหลักการสำคัญที่เรียกว่า “5P” ซึ่งสะท้อนหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) People (ประชาชน) มุ่งเน้นการขจัดความยากจน ความหิวโหย การเข้าถึงสุขภาพ การศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน เป้าหมายที่ 2 ขจัดความหิวโหย เป้าหมายที่ 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ และเป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ 2) Prosperity (ความมั่งคั่ง) สนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ทั่วถึง การจ้างงานที่มีคุณค่า พลังงานสะอาด การพัฒนาอุตสาหกรรมและนวัตกรรม และเมืองที่น่าอยู่ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่เข้าถึงได้ เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาค และเป้าหมายที่ 11 เมืองและถิ่นฐานมนุษย์ที่ยั่งยืน 3) Planet (โลก) มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน และการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 12 การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14 ทรัพยากรทางทะเล และ เป้าหมายที่ 15 ระบบนิเวศบนบก 4) Peace (สันติภาพ) มุ่งส่งเสริมสังคมที่สงบสุข ครอบคลุม ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 16 สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง และ (5) Partnership (หุ้นส่วนความร่วมมือ) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อการขับเคลื่อนเป้าหมายอื่น ๆ ร่วมกัน ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การขับเคลื่อน SDGs จึงมิใช่เพียงกรอบเป้าหมายระดับโลกเท่านั้น หากแต่เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน โดยต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือในทุกระดับ เพื่อให้เกิด

ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (United Nations Development Programme, 2015; 2020)

ในบริบทนี้ อาสาสมัครได้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชุมชน ผ่านการส่งเสริมให้ผู้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง อีกทั้งยังเป็นพลังสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วมในวาระการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างอาสาสมัครทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ และระหว่างองค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา เลขาธิการสหประชาชาติได้กล่าวไว้ในรายงานสังเคราะห์เกี่ยวกับวาระการพัฒนาหลังปี 2015 (Synthesis Report on the post-2015 Agenda) ว่า การเป็นอาสาสมัครถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการผลักดันวาระการพัฒนาใหม่ให้ยั่งยืนในสังคม และช่วยกำหนดเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมท้องถิ่น (United Nations Volunteers, 2020; VSO, 2015; 2018; 2020) กล่าวได้ว่า อาสาสมัครคือกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นได้จากฐานราก และเป็นพลังที่ช่วยเร่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การระบาดของโควิด-19 (COVID-19) ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาในทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงภาคการอาสาสมัครด้วย ในอดีต อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปช่วยเหลือในสถานการณ์วิกฤต เช่น ภัยพิบัติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ และในช่วงการระบาดของโควิด-19 อาสาสมัครก็ยังคงทำหน้าที่สำคัญในการช่วยเหลือสังคมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ทั้งในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่พัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีและระบบการสื่อสารสมัยใหม่ ซึ่งเอื้อให้การเป็นอาสาสมัครสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น (Ellis, 2015; Le Groupe-conseil Baastel, 2020) รายงานประจำปี 2020 (UNV Annual Report 2020: Volunteering during a global crisis) ของโครงการอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติ (UN Volunteers: UNV) ยังชี้ให้เห็นว่า ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดทั่วโลก มีอาสาสมัครจำนวนมากเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคได้มีบทบาททั้งการให้ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ การจัดการทรัพยากรในชุมชน และการสนับสนุนด้านข้อมูลและการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายและความยืดหยุ่นของระบบอาสาสมัครในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ระดับโลก (Le Groupe-conseil Baastel, 2020; United Nations Volunteers, 2020)

จากความสำคัญของบทบาทอาสาสมัคร และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ยังคงส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในปัจจุบัน คณะผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน SDGs ภายใต้เงื่อนไขของวิกฤตสุขภาพครั้งใหญ่นี้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานขององค์กรอาสาสมัครที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงการระบาดของโควิด-19 และเพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่สนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครในการขับเคลื่อน SDGs ในบริบทของประเทศไทย โดยงานวิจัยนี้ได้อ้างอิงกรอบแนวคิดสำคัญจากทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และการจัดการในภาวะวิกฤตสุขภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการปรับตัว กลไกการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้สถานการณ์วิกฤตที่ทำนาย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัครในประเทศไทยที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้บริบทของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อทั้งระบบสาธารณสุข เศรษฐกิจ และกลไกทางสังคม ประการที่สอง เพื่อศึกษาบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัคร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ว่ามีส่วนในการสนับสนุนหรือผลักดันการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยอย่างไร ภายใต้สถานการณ์วิกฤตที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่นสูงในกระบวนการทำงานเชิงสังคม

## การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครไทยในช่วงวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 มีแนวคิดสำคัญดังนี้

### 1. แนวคิดเรื่องอาสาสมัคร

คำว่า “อาสาสมัคร” (volunteer) มีความหมายที่หลากหลายและได้พัฒนามาตามบริบทของสังคมและยุคสมัย โดยในยุคโบราณ ตามแนวคิดในคัมภีร์ฮีบรูหมายถึง “การให้ด้วยความเต็มใจ” ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดการให้เพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน (Cnaan et al., 1996) โดยคำในภาษาฮีบรูที่เกี่ยวข้อง เช่น *nedavah* (נְדָבָה) หมายถึง การบริจาคโดยสมัครใจ และ *hitnadvut* (הִתְנַדְּבוּת) หมายถึง การกระทำอาสาด้วยความตั้งใจ เป็นพื้นฐานทางจริยธรรมและศาสนาที่เน้นความสมัครใจและไม่หวังสิ่งตอบแทน และจากการศึกษาของ Cnaan และคณะ พบว่า นิยามของอาสาสมัครสามารถจำแนกได้จากมุมมองหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความสมัครใจ (Free will) การไม่มีค่าตอบแทนโดยตรง (No monetary compensation) ผู้ได้รับประโยชน์ (Beneficiaries) และบริบทของการปฏิบัติงาน (Organizational setting) โดยมีตั้งแต่นิยามแบบเคร่งครัดที่กำหนดกรอบชัดเจน ไปจนถึงนิยามแบบกว้างที่ยืดหยุ่นกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสังคม ในปัจจุบันบทบาทของอาสาสมัครได้ขยายออกไปครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล ชุมชน ประเทศ และนานาชาติ โดยอาสาสมัครอาจทำงานในรูปแบบช่วยเหลือกันเอง บริการสาธารณะ การรณรงค์ การมีส่วนร่วมทางพลเมือง หรือแม้กระทั่งในรูปแบบ “อาสาสมัครยามว่าง” ที่เกิดจากความสนใจส่วนตัว (VSO, 2015; Millora, 2020) อาสาสมัครทุกประเภทมีจุดร่วมที่สำคัญ คือ การกระทำด้วยแรงจูงใจภายในเพื่อสังคม ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสะท้อนถึงจิตสำนึกพลเมืองและความเชื่อมโยงทางสังคมระหว่างมนุษย์ (เกศกุล สระแก้ว, 2566)

### 2. อาสาสมัครกับบทบาทการทำงานเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

อาสาสมัคร ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รายงานสถานการณ์อาสาสมัครโลก (State of the World's Volunteerism Report) ยังชี้ให้เห็นว่าอาสาสมัครมีบทบาทในการฟื้นฟูสายสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นรากฐานของความยืดหยุ่นในชุมชน โดยเฉพาะการเป็น “สะพานเชื่อม” ระหว่างภาครัฐ ชุมชน และกลุ่มเปราะบาง ผ่านการจัดระบบตนเองและ

การมีปฏิสัมพันธ์แบบมีความหมาย ซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างแท้จริง (Millora, 2020) เช่นเดียวกับ ข้อมูลจากรายงาน UNV (2018) ระบุว่า อาสาสมัครในระดับโลกมีมากถึง 109 ล้านคนที่ปฏิบัติงานในลักษณะ เต็มเวลา (Full-Time Equivalent: FTE) ซึ่งเทียบเท่ากับจำนวนประชากรของประเทศที่มีขนาดใหญ่อันดับ 5 ของโลก และในจำนวนนี้กว่าร้อยละ 57 เป็นผู้หญิง ทั้งยังมีการประเมินว่ามูลค่าทางเศรษฐกิจของแรงงาน อาสาสมัครเหล่านี้คิดเป็น 2.4% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมโลก (GDP) สะท้อนให้เห็นว่า อาสาสมัครมิใช่เพียง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าตอบแทน แต่เป็นกำลังสำคัญที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมหาศาล องค์การ สหประชาชาติได้ตระหนักถึงพลังของอาสาสมัครมาโดยตลอด โดยเฉพาะในถ้อยแถลงของเลขาธิการ สหประชาชาติในรายงาน *Synthesis Report on the Post-2015 Agenda* กล่าวไว้ว่า “การเป็นอาสาสมัคร อาจเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเป็นภาคตัดขวางอีกวิธีหนึ่งในการดำเนินการ” เพื่อให้เป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนสามารถหยั่งรากลึกในระดับชุมชน โดยอาสาสมัครมีบทบาทในการเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับพลเมือง และขยายพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การให้ความสำคัญในบทบาท ของอาสาสมัครยังสะท้อนผ่านมติสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (UNGA 70/129) เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ที่ได้รับรอง “แผนปฏิบัติการเพื่อบูรณาการอาสาสมัคร” ซึ่งกำหนดเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ การ เสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของของประชาชนในวาระ 2030 ผ่านการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น การบูรณาการการ เป็นอาสาสมัครเข้ากับกลยุทธ์ระดับชาติและระดับโลก และการพัฒนาระบบการวัดผลการอาสาสมัครเพื่อให้ เข้าใจบทบาทของพลเมืองในกระบวนการพัฒนาได้อย่างครอบคลุม (United Nations Volunteers, 2022)

บทบาทการทำงานของอาสาสมัครในระดับพื้นที่ยังถูกจำแนกออกเป็น 5 แนวทางหลักที่สะท้อน บทบาทในการขับเคลื่อน SDGs อย่างเป็นรูปธรรม (Millora, 2020; VSO 2015; 2018) ได้แก่ 1) การนับรวม ทุกคน (Inclusion) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชากรที่ยากจนและชายขอบสามารถเข้าถึงบริการและการพัฒนา โดยไม่ถูกทอดทิ้ง 2) ความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) เป็นการส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทกำหนด ทิศทางการพัฒนาอย่างแท้จริง 3) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการ ตอบสนองต่อปัญหาสังคมผ่านการร่วมมือข้ามภาคส่วน 4) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการส่งเสริม การเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นและมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ และ 5) แรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างค่านิยมใหม่ในสังคมผ่านตัวอย่างจากอาสาสมัครที่อุทิศตนเพื่อผู้อื่น

จากข้อมูลและหลักฐานทั้งหมดนี้ สะท้อนให้เห็นว่า “อาสาสมัคร” ไม่ได้เป็นเพียงผู้ช่วยเหลือทาง กายภาพในสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่คือ “พลเมืองผู้เปลี่ยนแปลง” ที่มีบทบาทเชิงนโยบาย การปฏิบัติ และการ สร้างความเป็นธรรมในระดับฐานราก ซึ่งทำให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถเป็นจริงได้อย่างครอบคลุม ยั่งยืน และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

### 3. การดำเนินงานอาสาสมัครภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ในช่วงปี พ.ศ. 2563 การระบาดของโควิด-19 กลายเป็นวิกฤตระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความพยายามในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความไม่แน่นอนและข้อจำกัด อาสาสมัครในหลายประเทศกลับเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนสังคม ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น กลุ่มช่วยเหลือตนเอง บริการสาธารณะภายใต้ภาครัฐ การอาสาในระดับชุมชน หรือแม้แต่แคมเปญออนไลน์ของภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีและการสื่อสาร (Ellis, 2015)

จากรายงาน *State of the World's Volunteering Report 2018* ของ UN Volunteers ระบุว่า ประชากรโลกกว่าร้อยละ 70 ที่ทำงานอาสาสมัคร มักเป็นอาสาสมัครในลักษณะไม่เป็นทางการ โดยให้ความช่วยเหลือภายในชุมชนของตนเอง (Le Groupe-conseil Baastel, 2020) ตัวอย่างจากกรณีการศึกษาอาสาสมัครในโปแลนด์ พบว่า นักศึกษาอาสาสมัครที่มีความผูกพันทางศาสนาสูง จะมีแนวโน้มได้รับแรงจูงใจจากค่านิยมเพื่อส่วนรวม (Altruistic Values) มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Domaradzki & Walkowiak, 2021) เช่นเดียวกับ กรณีอาสาสมัครในสหราชอาณาจักร ที่จำแนกประเภทของอาสาสมัครในช่วงการระบาดโควิด-19 ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ อาสาสมัครอย่างเป็นทางการ อาสาสมัครที่เน้นการขับเคลื่อนเพื่อสังคม และอาสาสมัครระดับชุมชนท้องถิ่น (Mak & Fancourt, 2021)

ในประเทศญี่ปุ่นในช่วงวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 มีงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการช่วยเหลือกันแบบอาสาสมัคร โดยชุมชนได้ใช้แนวปฏิบัติแบบ “Osekkai” กลายเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงและฟื้นฟูความสัมพันธ์ของผู้สูงอายุในชนบทกับชุมชนท่ามกลางสถานการณ์ให้กลับมาอีกครั้ง จากที่ในอดีตการพบปะสังสรรค์ที่เคยหายไปสังคมชุมชนญี่ปุ่น โดยรูปแบบการดูแลนี้ ได้ใช้กลไกของผู้ดูแลอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกันฟื้นฟูสายสัมพันธ์ในชุมชน (Ohta & Yata, 2021) ในประเทศจีน มีงานวิจัยที่น่าสนใจเกี่ยวกับข้อมูลการระดมอาสาสมัครในช่วงโควิด-19 พบว่า อาสาสมัครมีจำนวนเข้าร่วมมากขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มอาสาสมัครที่มีประสบการณ์ซึ่งสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยอาสาสมัครได้ปฏิบัติงานรวมกันแล้วเป็นจำนวนมากกว่า 3.5 ล้านชั่วโมงในช่วงระบาดโควิด-19 และยังพบว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของอาสาสมัครแปรผันทางบวกไปตามอัตราความรุนแรงการระบาดโควิด-19 (Miao et al., 2021) งานวิจัยเกี่ยวกับอาสาสมัครประเทศเดนมาร์กในช่วงโควิด-19 ได้เสนอแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมอาสาสมัครในภาวะวิกฤต โดยจำแนกอาสาสมัครออกเป็น กลุ่มเดิมที่มีความไว้วางใจทั่วไปสูง และกลุ่มใหม่ที่มีความวิตกกังวลสูงและมุ่งทำงานเฉพาะเรื่อง เช่น การระบาดของโควิด-19 ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทั้งคุณธรรมพลเมืองและการปรับตัวต่อวิกฤต (Høgenhaven, 2025)

สำหรับประเทศไทย ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 บทบาทของอาสาสมัครมีความโดดเด่นอย่างมาก โดยเฉพาะอาสาสมัครในระดับบุคคลและกลุ่ม เช่น อาสาสมัครแพทย์สนามธรรมศาสตร์ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วย อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งอาสาสมัครเหล่านี้ถือเป็นกลไกหลักในชุมชนที่มีจำนวนกว่า 1 ล้านคนทั่วประเทศ และได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวหน้าของการควบคุมโรคในชุมชน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2559; กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2562; กิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ, 2563;

เกศกุล สระกวี และคณะ, 2564) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เกศกุล สระกวี (2566) ที่ศึกษาอาสาสมัครไทยในช่วงการระบาดของโควิด-19 พบว่า “ความผูกพันยึดมั่นในงานอาสาสมัคร” (Volunteer Engagement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้ได้มีข้อเสนอแนะต่อองค์กรอาสาสมัครไว้ว่า องค์กรอาสาสมัครควรส่งเสริมความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองผ่านกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งนำไปสู่ความอุทิศตนและการมีส่วนร่วมอย่างตั้งใจ บทบาทงานอาสาสมัครที่ชัดเจนและแรงจูงใจที่เหมาะสม ยังช่วยส่งเสริมความผูกพันและการคงอยู่ในงานอาสาสมัครในระยะยาว ที่น่าสังเกตคือ การรับรู้ความรุนแรงของโรคระบาดไม่มีผลต่อความผูกพันหรือความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสาสมัคร แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครมีความยึดมั่นต่อบทบาทของตนอย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์วิกฤต ซึ่งตอกย้ำถึงพลังภายในของอาสาสมัครในการขับเคลื่อนสังคมแม้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในช่วงวิกฤตจะมีอาสาสมัครเพิ่มขึ้น แต่ในบางประเทศ พบว่า การเข้าร่วมของอาสาสมัครกลับลดลง ดังเช่น งานวิจัยในประเทศแคนาดา (Lebenbaum et al., 2024) พบว่า จำนวนประกาศรับอาสาสมัครมีจำนวนลดลงถึงร้อยละ 50 ตลอดช่วงปีแรกของการระบาด ซึ่งเป็นผลจากนโยบายเว้นระยะห่างทางกายภาพ แม้ในช่วงต้นของการล็อกดาวน์จะมียอดเข้าชมงานอาสาสมัครเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวกับโควิดและงานที่ทำจากระยะไกลได้ก็ตาม ปรากฏการณ์นี้สะท้อนความยืดหยุ่นของกลุ่มอาสาสมัคร แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ถึงความท้าทายขององค์กรไม่แสวงหากำไรในการรักษาการดำเนินงานระยะยาว ดังนั้นเพื่อรับมือกับปัญหาเหล่านี้ มีหลายงานวิจัยที่ได้เสนอทางออกสำหรับแนวทางการทำงานอาสาสมัคร ดังเช่น งานวิจัยของ Amon et al. (2023) ได้นำเสนอแนวคิด “Engageability” หรือความสามารถในการดึงดูดและรักษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครในองค์กร ซึ่งต่อยอดจากแนวคิด Volunteerability (ความพร้อมหรือความสามารถของบุคคลในการเป็นอาสาสมัคร) และ “Recruitability” (ความสามารถในการดึงดูดและรับสมัครอาสาสมัครเข้าสู่องค์กร) โดยเสนอว่า องค์กรที่ใช้แรงงานอาสาสมัครควรพัฒนาความสามารถในการจัดการและสร้างความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน โดยมีกลไกสำคัญใน 4 ด้าน คือ ค่านิยมและอุดมการณ์ การจัดการภายใน ภายนอก และการเชื่อมโยงสนับสนุน

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานของอาสาสมัครทั่วโลกภายใต้สถานการณ์โควิด-19 สะท้อนให้เห็นถึงพลังของพลเมืองที่พร้อมตอบสนองต่อวิกฤต ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในลักษณะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การอาสาได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการเยียวยาฟื้นฟู และเชื่อมโยงสังคม แม้จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการในระดับองค์กรและเชิงโครงสร้างก็ตาม

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดที่บูรณาการแนวคิดการทำงานขององค์กรอาสาสมัคร การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการปรับตัวในภาวะวิกฤตด้านสุขภาพ เพื่ออธิบายบทบาทและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัครไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยพิจารณาบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและปัจจัยเชิงบริบทที่เอื้อและจำกัดการขับเคลื่อน SDGs

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) โดยมุ่งสำรวจองค์กรที่มีอาสาสมัครเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานขององค์กร การเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสำรวจออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Survey Monkey และการสนทนากลุ่มกับผู้แทนองค์กร หน่วยการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้คืออาสาสมัครระดับองค์กร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์กรอาสาสมัครในประเทศไทยที่มีอาสาสมัครเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน และอยู่ในหนึ่งในสี่ประเภทขององค์กร ได้แก่ 1) องค์กรภาครัฐ 2) องค์กรภาคประชาสังคม 3) องค์กรสถาบันการศึกษา และ 4) องค์กรภาคธุรกิจเอกชน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์กรอาสาสมัครในประเทศไทยจำนวน 42 องค์กร ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 10 องค์กร ซึ่งเลือกจากหน่วยงานที่มีบทบาทในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (2 องค์กร) 2) ด้านการเกษตรและทรัพยากรดิน (3 องค์กร) 3) ด้านการจัดการชุมชนและภัยพิบัติ (2 องค์กร) 4) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (3 องค์กร) และ 5) ด้านกระบวนการยุติธรรม (1 องค์กร) ทั้งนี้ บางองค์กรอาจมีบทบาททับซ้อนในหลายประเด็น เช่น ด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม หรือชุมชนและภัยพิบัติ กลุ่มที่ 2 ได้แก่ หน่วยงานภาคประชาสังคม จำนวน 23 องค์กร กลุ่มที่ 3 ได้แก่ หน่วยงานภาคการศึกษา จำนวน 6 องค์กร และกลุ่มที่ 4 ได้แก่ หน่วยงานภาคธุรกิจเอกชน จำนวน 3 องค์กร

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้แทนขององค์กรซึ่งดำรงตำแหน่งที่สามารถให้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นคำถามทั้งหมดเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมผ่านการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จากองค์กรอาสาสมัครจำนวน 15 องค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งสี่ประเภทขององค์กร ได้แก่ องค์กรภาครัฐ 4 แห่ง องค์กรภาคประชาสังคม 5 แห่ง องค์กรภาคธุรกิจเอกชน 3 แห่ง และองค์กรสถาบันการศึกษา 3 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลเหล่านี้เป็นผู้แทนที่สามารถถ่ายทอดบทบาท ประสบการณ์ และความเข้าใจต่อการทำงานอาสาสมัครภายใต้บริบทของการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้อย่างรอบด้าน

วิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือวิจัยในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีแบบสอบถาม องค์กรที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 42 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานภาคประชาสังคม 23 หน่วยงาน หน่วยงานภาครัฐ 10 หน่วยงาน หน่วยงานภาคการศึกษา 6 หน่วยงาน และหน่วยงานเอกชน 3 หน่วยงาน

2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทีมวิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการสนทนากลุ่มในรูปแบบออนไลน์ กับองค์กรที่มีอาสาสมัครเป็นกลไกหลักในการทำงานขององค์กร วิธีนี้เป็นการขยายผลจากข้อมูลที่องค์กรภาคอาสาสมัครในขั้นตอนการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มองค์กรที่ไม่ได้เข้าร่วมในขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกหน่วยงาน ตามประเภทของภาคส่วน

องค์กรที่มีกิจกรรมอาสาสมัครจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และภาคการศึกษา หน่วยงานที่เข้าร่วมให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ จำนวน 15 หน่วยงาน ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนสถานการณ์และความคิดในเชิงลึกกับตัวแทนของแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคัดเลือกองค์กรอาสาสมัครเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกแบบออนไลน์ นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม และถอดเทปจากการสนทนากลุ่ม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาจากการ ข้อมูลแบบสอบถามและเทปบันทึก

แม้ว่างานวิจัยนี้ไม่ได้ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเป็นทางการ แต่คณะผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัยตามหลักจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ตามแนวทางของ Belmont Report ซึ่งประกอบด้วย หลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ และหลักความยุติธรรม

ในด้านของความเคารพในบุคคล ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยโดย สมัครใจ โดยมีการแจ้งข้อมูลอย่างครบถ้วนเพื่อให้ผู้แทนองค์กรและหน่วยงานสามารถตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยได้ อย่างอิสระ ปราศจากการข่มขู่ การบังคับ หรือการให้สิ่งตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งเคารพในความเป็น ส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล โดยงานวิจัยนี้ไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม ข้อมูลที่นำเสนอจะอยู่ใน ระดับภาพรวมขององค์กรเท่านั้น โดยไม่ระบุตัวบุคคล เนื่องจากการศึกษานี้มุ่งเน้นในระดับองค์กร อีกทั้งไม่มี การเกี่ยวข้องกับกลุ่มเปราะบาง ในกระบวนการขอความยินยอม ผู้วิจัยได้แจ้งรายละเอียดแก่ผู้เข้าร่วมตั้งแต่ การติดต่อครั้งแรก และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการวิจัย โดยยึดหลักการให้ข้อมูล ครบถ้วน โปร่งใส และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมสามารถตัดสินใจเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้อย่างเสรีและไม่ อยู่ภายใต้แรงกดดันหรือการชักจูงที่เกินควร

ในด้านของหลักคุณประโยชน์ งานวิจัยนี้ได้พิจารณาแล้วว่าไม่มีความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิด ขึ้นกับผู้เข้าร่วม เนื่องจากใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ทั้งหมด อีกทั้งผลการวิจัยยังคงคาดว่าจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนางานอาสาสมัคร การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อ ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครในภาพรวม

สุดท้ายในด้านความยุติธรรม คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์กรอาสาสมัครอย่างเป็นธรรม โดยแบ่งตาม ประเภทองค์กรที่สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในประเทศไทย และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้หน่วยของประชากรทุกหน่วยมีโอกาสเท่าเทียมกันในการ ถูกเลือกเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแต่ละครั้งเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีอคติหรือแรงจูงใจแฝงใน กระบวนการคัดเลือก

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในการศึกษาสถานการณ์และบทบาทขององค์กรอาสาสมัครที่ขับเคลื่อนเป้าหมายเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้สถานการณ์การระบาดของโควิด-19 มีดังนี้

1. สถานการณ์การทำงานอาสาสมัครขององค์กรอาสาสมัคร ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเป้าหมายเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ของไทย

ผลการศึกษา พบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 งานอาสาสมัครได้ถูกปรับรูปแบบการทำงานไปมาก งานอาสาสมัครที่ทำงานในพื้นที่ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ตอบสนองต่อการช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยตรง งานอื่น ๆ จึงเกิดลักษณะงานอาสาสมัครใหม่ที่ทำงาในรูปแบบออนไลน์ การทำงานอาสาสมัครในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ของอาสาสมัครในหน่วยงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) ยังคงทำงานในช่วงการแพร่ระบาด การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครขององค์กรเกือบทุกองค์กร และส่งผลต่อการทำงานของกลุ่ม/องค์กร (ร้อยละ 82.50) กลุ่ม/องค์กร มีจำนวนถึงร้อยละ 90 ซึ่งต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อการดำเนินภารกิจและกิจกรรมอาสาสมัครขององค์กร ในช่วงนี้ หน่วยงานยังมีความต้องการรับอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้นตามสถานการณ์โรคระบาด แต่การดูแลอาสาสมัครที่ทำงานในช่วงสถานการณ์โควิดได้มีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามการทำงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรและอาสาสมัครไม่สามารถลงพื้นที่หรือจัดกิจกรรมเชิงกายภาพได้ เช่น การทำงานในพื้นที่เป้าหมาย การทำงานในสำนักงาน การทำกิจกรรมที่ต้องพบปะผู้คน เครือข่ายและกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น แต่องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรเพิ่มขึ้นเพื่อเอื้อให้บุคลากรหรืออาสาสมัครยังสามารถปฏิบัติงานได้ องค์กรอาจจำเป็นต้องปรับตัวโดยอาศัยเทคโนโลยีหรือเครื่องมือออนไลน์ในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 1** ผลการศึกษาในเรื่องสถานการณ์และลักษณะพื้นฐานของอาสาสมัครที่ทำงานในองค์กรอาสาสมัครในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

| ลักษณะของอาสาสมัครในองค์กร                                                | จำนวน (องค์กร) | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| 1. ประเภทอาสาสมัครแบ่งตามการใช้ทักษะในการทำงาน                            |                |        |
| 1.1 อาสาสมัครประเภทใช้ทักษะทั่วไป                                         | 16             | 38.10  |
| 1.2 อาสาสมัครประเภทใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะ                             | 26             | 61.90  |
| 2. ประเภทอาสาสมัครแบ่งตามระยะเวลาที่อาสาสมัครอยู่ในองค์กร                 |                |        |
| 2.1 อาสาสมัครระยะยาว                                                      | 30             | 71.43  |
| 2.2 อาสาสมัครระยะสั้น                                                     | 12             | 28.57  |
| 3. ลักษณะพื้นที่การทำงานอาสาสมัคร                                         |                |        |
| 3.1 ทำงานประจำพื้นที่เดียว                                                | 24             | 57.14  |
| 3.2 ทำงานหลายพื้นที่                                                      | 34             | 80.95  |
| 3.3 ทำงานออนไลน์                                                          | 17             | 40.48  |
| 4. ลักษณะงานที่อาสาสมัครทำ                                                |                |        |
| 4.1 งานที่ให้บริการโดยตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย                                 | 37             | 88.10  |
| 4.2 งานที่สนับสนุนการทำงานขององค์กร                                       | 35             | 83.33  |
| หมายเหตุ (1) ในแต่ละข้อคำถามผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (2) n=42 |                |        |

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาในลักษณะรูปแบบของอาสาสมัครในสถานการณ์โควิด-19 พบว่าอาสาสมัครส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ร้อยละ 61.90) โดยพบในหน่วยงานภาคธุรกิจมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรประชาสังคม และองค์กรภาครัฐ ตามลำดับ อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์วิกฤต มีความต้องการอาสาสมัครที่สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม ซึ่งมักมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือด้านสุขภาพ การให้คำปรึกษา หรือการบริหารโครงการในระดับวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า 1) อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครระยะยาว (ร้อยละ 73.17) โดยทำงานเป็นอาสาสมัครภาครัฐมากที่สุด และรองลงมา คือ องค์กรภาคประชาสังคม ในขณะที่อาสาสมัครในหน่วยงานภาคธุรกิจและภาคการศึกษา มักเป็นอาสาสมัครที่ทำงานระยะสั้น อาสาสมัครส่วนใหญ่ในองค์กรต่าง ๆ เป็น *อาสาสมัครระยะยาว* โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรเหล่านี้มีโครงสร้างการบริหารจัดการอาสาสมัครที่สามารถรักษาความผูกพันและความต่อเนื่องของอาสาสมัครได้ดีกว่าองค์กรอื่นๆ ในขณะที่องค์กรภาคธุรกิจและการศึกษาต่างมีแนวโน้มที่มียางานที่ต้องการอาสาสมัครระยะสั้นมากกว่า ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับรูปแบบกิจกรรมที่เป็นโครงการเฉพาะหรือกิจกรรม CSR รายปี

2) พื้นที่ทำงานของอาสาสมัครในองค์กร มีลักษณะผสมทั้ง 3 รูปแบบ คือ อาสาสมัครส่วนใหญ่ทำงานหลายพื้นที่ (ร้อยละ 80.95) รองลงมา คือ ทำงานในพื้นที่เดียว (ร้อยละ 57.14) และทำงานออนไลน์ (ร้อยละ 40.48) ตามลำดับ โดยอาสาสมัครในหน่วยงานภาครัฐมักทำงานเชิงพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ (เช่น อสม. อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน) ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่ทำงานในหลายพื้นที่ และบางส่วนทำงานออนไลน์ สะท้อนถึงการขยายขอบเขตการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงเทคโนโลยี นอกจากนี้ กลุ่มอาสาสมัครขององค์กรภาครัฐมักทำงานในพื้นที่เฉพาะ ซึ่งยังคงรักษาความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับชุมชนในรูปแบบเดิม เช่น อสม. ในขณะที่อาสาสมัครองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ เริ่มปรับเข้าสู่การทำงานข้ามพื้นที่หรือบนแพลตฟอร์มออนไลน์

3) ลักษณะงานอาสาสมัครในช่วงโควิด-19 มีลักษณะแบบผสม ประกอบด้วย *งานให้บริการโดยตรง* (ร้อยละ 88.10) เช่น การแจกอาหาร การดูแลผู้ป่วย และงานสนับสนุนองค์กร (ร้อยละ 83.33) เช่น งานบริหารจัดการ งานระบบข้อมูล และการระดมทุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องอาศัยอาสาสมัครทั้งในแนวทางหน้าและเบื้องหลังเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบถ้วนและต่อเนื่อง

## 2. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของกลุ่มอาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย

จากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ดำเนินการกับกลุ่มองค์กรอาสาสมัคร พบว่า องค์กรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย ทั้งในเชิงนโยบายและการดำเนินงานในระดับพื้นที่ การวิเคราะห์บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงต้องพิจารณาทั้งในมิติของการจัดการภายในองค์กร รูปแบบของเครือข่าย ความเข้าใจต่อแนวคิด SDGs และแนวทางการประยุกต์ใช้ในบริบทของ

แต่ละองค์กร โดยในหัวข้อต่อไปนี้จะนำเสนอผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว

## 2.1 รูปแบบของเครือข่าย ความรู้ความเข้าใจ และบทบาทขององค์กรในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากผลการศึกษา 42 องค์กรอาสาสมัคร (ตารางที่ 2) ในด้านบทบาท ความเข้าใจ และการนำไปใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในการทำงานขององค์กร มีดังนี้

1) ด้านรูปแบบความร่วมมือกับองค์กรหรือเครือข่ายอื่นในการดำเนินการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาตามภารกิจ ผลการศึกษา พบว่า องค์กรอาสาสมัครส่วนใหญ่มีการดำเนินงานที่อิงกับการ *สร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่และชุมชน* (ร้อยละ 47.62) และ *ในระดับชาติ* (ร้อยละ 45.24) แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ได้เกิดจากความพยายามขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการจัดการแบบบูรณาการ (Integrated Governance) ที่เน้นความร่วมมือข้ามภาคีในระดับนโยบายและการปฏิบัติ

2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของคณะทำงานหลักส่วนใหญ่ขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า องค์กรอาสาสมัครส่วนใหญ่เข้าใจในเรื่อง SDGs เป็นบางส่วน (ร้อยละ 45.24) รองลงมาคือ องค์กรมีความเข้าใจดี (ร้อยละ 28.57) ในขณะที่มีองค์กรจำนวนไม่มากนักที่เคยได้ยินแต่ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับในเรื่อง SDGs (ร้อยละ 14.29) และองค์กรมีความเชี่ยวชาญในเรื่อง SDGs ตามลำดับ (ร้อยละ 9.52) แต่ในภาพรวมพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.81) มีความรู้ในระดับ “บางส่วน” หรือ “เข้าใจดี” ซึ่งสะท้อนว่าแนวคิดเรื่อง SDGs ได้รับการรับรู้ในระดับที่กว้างขวาง แต่ยังมี *ช่องว่างทางความเข้าใจ* ที่จำเป็นต้องเติมเต็ม โดยเฉพาะในกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคมและสถาบันการศึกษา ซึ่งมีระดับความเข้าใจที่หลากหลายและไม่เท่าเทียมกัน หน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง SDGs มากกว่าภาคส่วนอื่น แสดงถึงการเข้าถึงแหล่งข้อมูล นโยบาย และโครงสร้างที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ในขณะที่ภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นกำลังหลักในการทำงานกับชุมชน แม้จะมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ SDGs แต่ยังขาดการรับรู้แบบเป็นระบบและการฝังรากแนวคิด SDGs ลงในโครงสร้างขององค์กร

3) ด้านการนำเป้าหมายการพัฒนาไปใช้ หรือการปรับใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในงานขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ได้นำเป้าหมาย SDGs มาใช้ในการออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่ ๆ (ร้อยละ 40.48) รองลงมา บางองค์กรได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในการรายงานสิ่งที่ดำเนินการอยู่เดิม (ร้อยละ 33.33) และประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดในการประเมินสิ่งที่ดำเนินการอยู่ (ร้อยละ 30.95) หรือผนวกหลักการพื้นฐานของ SDGs เข้าไปในวิธีการทำงาน (ร้อยละ 26.19) มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่ได้นำมาปรับใช้ (ร้อยละ 9.52) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าองค์กรส่วนน้อยจะมีการรับรู้หรือเข้าใจเรื่องเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอยู่ในระดับเชี่ยวชาญ แต่องค์กรส่วนใหญ่ก็ได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมาปรับใช้ในโครงการหรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ แม้องค์กรเพียงบางส่วนจะมีความรู้ความเข้าใจ SDGs อย่างลึกซึ้ง แต่ผลการศึกษาชี้ว่า

องค์กรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.73) ได้นำหลักการของ SDGs มาปรับใช้กับกิจกรรมหรือโครงการที่มีอยู่แล้วอย่างหลากหลาย เช่น การออกแบบกิจกรรมใหม่ การรายงานผลกิจกรรมเดิม การใช้ตัวชี้วัดเพื่อประเมินผล และการผนวกหลักการ SDGs เข้ากับวิธีการทำงาน ซึ่งการนำ SDGs มาประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัตินี้แสดงถึง แนวโน้มของการสร้างความเชื่อมโยงเชิงกลยุทธ์ระหว่างนโยบายระดับโลกกับกิจกรรมในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นหัวใจของการทำให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

องค์กรส่วนใหญ่ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอยู่ในโครงการ หรือนำหลักการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้กับกิจกรรมเดิมที่มีการดำเนินงานขององค์กรส่วนใหญ่ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (ร้อยละ 70.73) โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 3 (ร้อยละ 56.10) สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เป้าหมายที่ 4 (ร้อยละ 41.46) และเป้าหมายที่ 2 (ร้อยละ 36.59) ผลการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของกิจกรรมองค์กรกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า งานของหน่วยงานภาคอาสาสมัครทั้ง 4 ภาคขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกข้อ งานภารกิจของหน่วยงานภาคประชาสังคมมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกข้อ โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 3 ว่าด้วยการสร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัยเป็นประเด็นที่หน่วยงานส่วนใหญ่กำลังขับเคลื่อน ตามด้วยอันดับที่ 2 ข้อ 10 ว่าด้วยการลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศ และระหว่างประเทศ และอันดับที่ 3 ข้อ 16 ว่าด้วยการส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

**ตารางที่ 2** แสดงข้อมูลการสำรวจบทบาทขององค์กรอาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย

| บทบาทขององค์กรอาสาสมัคร                                                                            | จำนวน (องค์กร) | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| <b>1. รูปแบบความร่วมมือกับองค์กรหรือเครือข่ายอื่นในการดำเนินขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาตามภารกิจ</b> |                |        |
| 1.1 ระดับพื้นที่และชุมชน                                                                           | 20             | 47.62  |
| 1.2 ระดับชาติ                                                                                      | 19             | 45.24  |
| 1.3 ไม่มีความร่วมมือ                                                                               | 2              | 4.76   |
| 1.4 ระดับภูมิภาค/ภาค                                                                               | 1              | 2.38   |
| <b>2. ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของคณะทำงานหลักส่วนใหญ่ขององค์กร</b>       |                |        |
| 2.1 เข้าใจเป็นบางส่วน                                                                              | 19             | 45.24  |
| 2.2 มีความเข้าใจดี                                                                                 | 12             | 28.57  |
| 2.3 เคยได้ยินแต่ไม่ทราบรายละเอียด                                                                  | 6              | 14.29  |

| บทบาทขององค์กรอาสาสมัคร                                                   | จำนวน (องค์กร) | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| 2.4 มีความเชี่ยวชาญ                                                       | 4              | 9.52   |
| 2.5 เคยได้ยินแต่ไม่ทราบรายละเอียด                                         | 1              | 2.38   |
| 2.6 อื่น ๆ                                                                | 1              | 2.38   |
| <b>3. การปรับใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในการทำงานขององค์กร</b>         |                |        |
| 3.1 นำเป้าหมาย SDGs มาใช้ออกแบบโครงการ/กิจกรรมใหม่ ๆ                      | 17             | 40.48  |
| 3.2 ใช้ในการรายงานสิ่งที่ดำเนินการอยู่เดิม                                | 14             | 33.33  |
| 3.3 ประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดในการประเมินสิ่งที่ดำเนินการอยู่                  | 13             | 30.95  |
| 3.5 ผนวกหลักการพื้นฐานของ SDGs เข้าไปในวิธีการทำงาน                       | 11             | 26.19  |
| 3.4 ไม่ได้นำมาปรับใช้                                                     | 4              | 9.52   |
| 3.6 อื่น ๆ                                                                | 3              | 7.14   |
| หมายเหตุ (1) ในแต่ละข้อคำถามผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (2) n=42 |                |        |

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2563)

## 2.2 เจ็อนไซที่ส่งผลต่อองค์กรในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในอนาคต

ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงคุณภาพจากองค์กรอาสาสมัคร 15 องค์กร พบว่า 1) เจ็อนไซที่สนับสนุนที่องค์กรต้องการเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในอนาคต คือ ความร่วมมือจากเครือข่ายและองค์กรภาคี (คะแนน 4.40/5) แหล่งทุนและงบประมาณ (คะแนน 4.30/5) และนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (คะแนน 4.22/5) ตามลำดับ 2) อุปสรรคและความท้าทายในการดำเนินการขององค์กรในโครงการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในลำดับสูงสุด ได้แก่ แหล่งทุนและงบประมาณ (คะแนน 3.52/5) รองลงมา คือ นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (คะแนน 3.40/5) และความตระหนักของกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นปัญหา (คะแนน 3.20/5) ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรที่มีอาสาสมัครเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ได้แก่ ความตระหนักของกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องต่อประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง (คะแนน 4.53/5) รองลงมา คือ ความร่วมมือจากเครือข่ายและองค์กรภาคี (คะแนน 4.50/5) และทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากร (คะแนน 4.42/5) ตามลำดับ

ข้อค้นพบจากผลการวิจัย มีประเด็น 3 หัวข้อ

1) บทบาทขององค์กรและอาสาสมัครต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หน่วยงานอาสาสมัครที่เข้าร่วมกระบวนการ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานอาสาสมัครขององค์กร การจัดการอาสาสมัคร รวมทั้ง

ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัคร และบทบาทของอาสาสมัคร รายละเอียดปรากฏตามการแบ่งประเด็น และลักษณะงานอาสาสมัครในตารางที่ 2 (สรุปภาพรวมของงานอาสาสมัคร แบ่งตามประเด็นและหน่วยงาน)

2) งานอาสาสมัครในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ความท้าทายและการปรับตัว การระบาดของโควิด-19 ได้กลายเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานหลักขององค์กร และส่งผลกระทบต่อโครงการ กิจกรรมอาสาสมัครในทุกองค์กร ในภาคการศึกษา การยกเลิกกิจกรรมเชิงกายภาพที่ทำให้บุคลากรและนักศึกษาต้องปรับตัว เปลี่ยนพื้นที่การเรียนการสอนและกิจกรรมไปอยู่ในโลกออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อการจัดการ และสร้างปัญหาให้กับบุคลากรและตัวนักศึกษาเอง ในกรณีของมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่และบุคลากรต้องระดมสรรพกำลังจากการทำงานไปช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของนักศึกษาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ การเข้าถึงสิทธิความช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น ในกรณีการลือกตาวนพื้นที่โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ทำให้อาสาสมัครของหน่วยงานไม่สามารถลงพื้นที่หรือเดินทางได้

จากการเก็บข้อมูล พบว่า หน่วยงานอาสาสมัครต่างมีภารกิจในการทำงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ในประเด็นแรกคือการทำงานต่อเนื่อง ในกรณีของหน่วยงานที่มีภารกิจในประเด็นสุขภาพ เช่น อาสาสมัครองค์กรภาครัฐที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับกรณีผู้ติดเชื้อโควิด-19 การประสานงานเพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นและส่งต่อเพื่อรักษาตัวในพื้นที่อาสาสมัครรับผิดชอบ รวมทั้งรณรงค์เรื่องการฉีดวัคซีนโควิด-19 หน่วยงานอาสาสมัครจำนวนหนึ่งปรับรูปแบบการทำงานจากการลงพื้นที่หรือการทำงานเชิงกายภาพไปปฏิบัติงานในพื้นที่ออนไลน์ เช่น งานครูอาสาที่ปรับการเรียนการสอนเป็นแบบออนไลน์ทั้งหมด หรือการให้อาสาสมัครนักศึกษา จัดกิจกรรมแก่เยาวชนในพื้นที่ออนไลน์ในกรณีกิจกรรมอาสาสมัครของมหาวิทยาลัย และการดำเนินโครงการอาสาสมัครของมูลนิธิองค์กรภาคธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ หน่วยงานยังปฏิบัติตามติดตาม สนับสนุนร่วมถอดบทเรียน และประเมินผลร่วมกับอาสาสมัครผ่านการประชุมออนไลน์ ในโครงการอาสาสมัครของหน่วยงาน เช่น มูลนิธิอาสาสมัคร และศูนย์อาสาสมัครของมหาวิทยาลัย

ในชุมชนที่หน่วยงานทำงานขยายกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาจากการระบาดของโควิด-19 เช่น ในกรณีขององค์กรอาสาสมัครขององค์กรภาครัฐ อาสาสมัครมีบทบาทในการแจกถุงยังชีพ รวมทั้งเยี่ยมบ้านในชุมชนเพื่อให้ความรู้ในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อ การฉีดวัคซีน และค้นหาผู้ติดเชื้อในชุมชนและจะได้ดำเนินการประสานงานส่งต่อเพื่อรับการรักษาต่อไป หรือกรณีอาสาสมัครของมูลนิธิภาคประชาสังคมอาสาสมัครมีบทบาทประสานงานให้การช่วยเหลือชุมชนเป้าหมายอย่างเร่งด่วน

ในประเด็นแนวโน้มงานอาสาสมัคร หน่วยงานจากหลากหลายภาคส่วนที่เข้าร่วมกระบวนการได้แลกเปลี่ยนในเชิงการให้ข้อเสนอเกี่ยวกับอนาคตที่ควรจะเป็นของงานอาสาสมัคร คำว่า “การมีส่วนร่วม” และ “การบูรณาการ” คือ หลักใหญ่ใจความของการทำงานอาสาสมัครเพื่อการขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ในประเด็นการมีส่วนร่วม ควรมีกลไกหรือนโยบายที่ส่งเสริมให้มีการจัดการและออกแบบโครงการที่อำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมอาสาสมัครที่ตอบโจทย์ปัญหา

และความต้องการของชุมชน โดยใช้หลัก Bottom-up มากกว่าแนวทางการทำงานแบบ Top-down ที่ลดทอนการมีส่วนร่วมจากระดับรากฐานที่สุดท้ายแล้ว เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการอาสาสมัคร

3) การบูรณาการงานอาสาสมัครของไทย หน่วยงานอาสาสมัครต้องทำงานเชิงบูรณาการในแง่ของประเด็นการทำงาน กล่าวคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายอาสาสมัครจะต้องเอื้อให้หน่วยงานอาสาสมัครและตัวอาสาสมัครมีความตระหนักรู้ และความสามารถทำความเข้าใจหรือสามารถทำงานข้ามประเด็นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง นอกจากนี้ ต้องเกิดการบูรณาการในแง่ภาคส่วน กล่าวคือ ควรมีกลไกที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานอาสาสมัคร ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และภาคการศึกษา นอกจากนี้ เพื่อรองรับความต้องการและแนวโน้มของการทำงานข้ามพรมแดนที่ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ตั้งแต่ยุคอินเทอร์เน็ตและโดยเฉพาะสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เพื่อให้งานอาสาสมัครก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง การสนับสนุนในด้านเทคโนโลยีในการทำงานจะช่วยให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างภาคส่วน หน่วยงาน และสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตัวอาสาสมัคร หน่วยงานและเครือข่ายอาสาสมัคร

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา สามารถนำมาสรุปและอภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร ในทั้ง 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สถานการณ์การทำงานอาสาสมัครขององค์กรอาสาสมัครที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ของไทย มีข้อค้นพบที่สอดคล้อง ได้แก่ 1) งานอาสาสมัครมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบอย่างชัดเจนในช่วงโควิด-19 เช่น การทำงานออนไลน์และแบบผสมผสานภาคสนาม 2) องค์กรส่วนใหญ่ยังคงดำเนินงานอาสาสมัครต่อเนื่อง (ร้อยละ 70) แม้เผชิญวิกฤต 3) องค์กรจำนวนมากได้รับผลกระทบจากโรคระบาด (ร้อยละ 90) ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร 4) จากข้อมูลเชิงลึกจาก 15 องค์กรยืนยันว่าองค์กรต้องปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยี การจัดการภายใน และเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้อาสาสมัครทำงานได้ภายใต้ข้อจำกัด 5) งานวิจัยยังพบว่า รูปแบบของอาสาสมัครหลากหลายมากขึ้น (อาสาสมัครระยะยาว ร้อยละ 73.17 ทำงานหลายพื้นที่ ร้อยละ 80.49 และทำงานออนไลน์ ร้อยละ 43.90) สะท้อนถึงการปรับตัวในสถานการณ์จริง กล่าวโดยสรุป ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัคร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถขับเคลื่อน SDGs ได้แม้ในภาวะวิกฤต ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ข้อแรก

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากองค์กรอาสาสมัคร 15 องค์กร ได้สะท้อนให้เห็นถึงบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะจากผลกระทบของการระบาดของโควิด-19 รวมถึงการปรับตัวขององค์กรต่อแนวโน้มและโครงสร้างทางสังคมที่ซับซ้อนขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 มิติหลัก คือ 1) เงื่อนไขสนับสนุน เกี่ยวกับเงื่อนไขที่สนับสนุนงานอาสาสมัครที่สำคัญในอนาคตนั้น จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรอาสาสมัครให้ความสำคัญสูงสุดกับ ความร่วมมือจากเครือข่ายและองค์กรภาคี ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการ “การทำงานเป็น

เครือข่าย” (Network-based action) ที่เชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจ ร่องลงมา คือ แหล่งทุนและงบประมาณ และ นโยบายจากภาครัฐที่ชัดเจนและเอื้อต่อการดำเนินงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรอาสาสมัครตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างนโยบายและทรัพยากรสนับสนุนที่จะทำให้การขับเคลื่อน SDGs เป็นไปได้อย่างยั่งยืน

2) อุปสรรคและความท้าทาย แม้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ผลการวิจัยก็ชี้ว่า ปัญหาเรื่องแหล่งทุนและงบประมาณ ยังคงเป็นอุปสรรคอันดับหนึ่ง ร่องลงมา คือ ความไม่ชัดเจนหรือไม่สอดคล้องของนโยบายภาครัฐ และ ระดับความตระหนักรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึง “ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง” ทั้งในระดับระบบและระดับชุมชน ซึ่งอาจขัดขวางการบูรณาการเป้าหมาย SDGs เข้ากับภารกิจขององค์กรในระยะยาว

สุดท้ายคือ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในทางกลับกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการขับเคลื่อน SDGs คือ ความตระหนักรู้ของกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญยิ่งยวดต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ร่องลงมาคือ ความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย และ ทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า “ทุนทางสังคม” และ “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยเชิงคุณภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงานอาสาสมัคร

ข้อมูลจากผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การระบาดของโควิด-19 ได้กลายเป็น “จุดเปลี่ยนสำคัญ” ที่ทำให้องค์กรอาสาสมัครต้องเร่งปรับตัวจากการทำงานภาคสนามสู่ รูปแบบออนไลน์ ซึ่งครอบคลุมทั้งการประสานงาน การจัดกิจกรรม และการเรียนรู้ เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ของอาสาสมัครครู การแจกถุงยังชีพ การให้ข้อมูลเรื่องการฉีดวัคซีน และการติดตามผู้ติดเชื้อในชุมชน บทเรียนจากวิกฤตนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรอาสาสมัครที่มีความยืดหยุ่น (Adaptive Capacity) และโครงสร้างการบริหารจัดการที่คล่องตัว ที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มอาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในหลายด้าน โดยสามารถจำแนกเป็นประเด็นสำคัญได้ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) งานวิจัยนี้ได้ระบุบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน 4 มิติ คือ บทบาทขององค์กรหรืออาสาสมัคร ความท้าทายและการปรับตัว แนวโน้มงานอาสาสมัคร และการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ 2) อาสาสมัครในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ต่างมีบทบาทที่แตกต่างกันแต่ล้วนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นักศึกษาอาสาสมัคร ครูอาสาสมัคร และกลุ่มอาสาสมัครในชุมชน เป็นต้น 3) กลุ่มอาสาสมัครมีบทบาทเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหลายด้าน โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 ด้านสุขภาพ เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษา และเป้าหมายที่ 2 ด้านความมั่นคงทางอาหาร ตามลำดับ และ 4) ผลจากกระบวนการสนทนากลุ่มกับองค์กรอาสาสมัคร 15 องค์กร ชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครอย่างครอบคลุม ทั้งในเชิงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และรูปแบบความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับแนวคิด ‘ความร่วมมือแบบเป็นหุ้นส่วน’ (Partnership) และ ‘การมีความเป็นเจ้าของโดยท้องถิ่น’ (Local Ownership) โดยเฉพาะในกระบวนการทำงานของกลุ่มอาสาสมัครนั้น “การมีส่วนร่วม” และ “การบูรณาการ” คือหลักสำคัญของการขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศไทยอย่างยั่งยืน สำหรับประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมนั้น ควรมีกลไกหรือนโยบายที่สนับสนุนการจัดการและออกแบบโครงการอาสาสมัครที่ตอบโจทย์ปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับแนวทางจากล่างขึ้นบนที่เปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แทนที่จะใช้แนวทางจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว

ในส่วนของการบูรณาการ หน่วยงานอาสาสมัครควรทำงานเชิงบูรณาการทั้งในมิติของประเด็นและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายอาสาสมัครควรเอื้อให้หน่วยงานปฏิบัติงานในระดับพื้นที่และตัวอาสาสมัครเองมีความตระหนักรู้ มีทักษะในการเข้าใจประเด็นข้ามสาขา และสามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรมีกลไกที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในลักษณะที่ครอบคลุมมากขึ้น รวมทั้งรองรับแนวโน้มการทำงานข้ามพรมแดนที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในยุคอินเทอร์เน็ต และจากบทเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมา เพื่อให้งานอาสาสมัครสามารถก้าวหน้า พัฒนา และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การสนับสนุนในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างทักษะของอาสาสมัคร และส่งเสริมศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครในการขับเคลื่อนงานพัฒนาในอนาคต

ในงานวิจัยนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า งานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนซึ่งเป็นภาคตัดขวางผ่านแนวปฏิบัติ ประโยชน์ และแรงจูงใจต่างๆ อีกทั้งอาสาสมัครยังมีความเกี่ยวข้องไปตลอดชีวิตของผู้คน และอาจเข้ามามีส่วนร่วมในช่วงเวลาต่างๆ กัน การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นงานที่ทำหายและยังคงมีประเด็นคำถามอยู่ ซึ่งความท้าทายในงานอาสาสมัครมีประเด็นหลักๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในหลายประเด็น ได้แก่ ประเด็นทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร ประเด็นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในงานอาสาสมัคร ประเด็นในด้านการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร ความท้าทายในประเด็นทางสังคมต่อการทำงานอาสาสมัครปัจจุบัน ได้แก่ (1) การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ เป็นความท้าทายในทศวรรษต่อไป ซึ่งอาจนำไปสู่การเตรียมองค์กรเพื่อรับอาสาสมัครสูงวัย และการให้บริการแก่ประชากรสูงวัยในอนาคต (2) ความท้าทายในการทำงานอาสาสมัครเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ การกำหนดค่าขององค์ประกอบเหล่านี้ที่สามารถมีส่วนร่วมมากที่สุดในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการกำหนดองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาหรือไม่ (3) ความท้าทายในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร องค์กรจะสามารถสนับสนุนการมีส่วนร่วมทั้งในระยะยาวและระยะสั้นได้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร องค์กรจะสร้างสมดุลในการเพิ่มโอกาสของอาสาสมัครด้วยการใช้

องค์ประกอบของการพัฒนาได้อย่างไร (เช่น การสร้างและพัฒนาชุมชน) โดยคำนึงถึงสวัสดิการและการพัฒนา  
อาสาสมัครด้วย (เช่น การพัฒนาตัวอาสาสมัคร) นโยบายด้านอาสาสมัครประเภทใดที่ส่งเสริมในเชิงนโยบาย  
และการพิจารณาว่าควรนับรวมใครเป็นอาสาสมัครในประเภทองค์กรอาสาสมัคร

นอกเหนือจากวัตถุประสงค์งานวิจัย งานวิจัยนี้ได้พบข้อมูลใหม่เกี่ยวกับ “ภาพอนาคตของงาน  
อาสาสมัครไทย” จากผลการศึกษา พบว่า หลายองค์กรได้สะท้อนให้เห็นภาพของอาสาสมัครในอนาคต ไว้ดังนี้  
อาสาสมัครจะมีพื้นที่ทำงานที่หลากหลายและผสมผสานทั้งรูปแบบภาคสนาม (On-site) รูปแบบออนไลน์  
(Online) และรูปแบบผสมผสาน (Hybrid) อาสาสมัครที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจะเป็นที่ต้องการ  
ขององค์กร ระยะเวลาทำงานอาสาสมัครเป็นระยะยาวโดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคประชาสังคม  
มากขึ้น ในขณะที่อาสาสมัครระยะสั้น ประกอบด้วย องค์กรกลุ่มอิสระหรือสถาบันการศึกษาที่สอดคล้องกับ  
ลักษณะของอาสาสมัครกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศในงานอาสาสมัคร การจัดการความรู้ในงาน  
อาสาสมัคร และการใช้เทคโนโลยี จะมีบทบาทในงานอาสาสมัครมากขึ้น การทำงานอาสาสมัครในอนาคตจะ  
เน้นรูปแบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานมากขึ้นและอาจกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน เครือข่ายการและความ  
ร่วมมือจากหลายภาคส่วนร่วมกันในงานอาสาสมัครช่วยให้การขับเคลื่อนงานอาสาสมัครเกิดขึ้นได้เร็วขึ้นจากความ  
ร่วมมือและสนับสนุนจากหลายฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดงานอาสาสมัคร ในการจัดการกับความท้าทายที่  
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านการเป็นอาสาสมัคร จึงไม่เพียงแต่สนับสนุนเป้าหมายและ  
เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเท่านั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นประโยชน์ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แท้จริงด้วย ทำ  
ให้กล่าวได้ว่า “กระบวนการอาสาสมัครเป็นตัวเร่งความก้าวหน้าที่มีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายการ  
พัฒนาที่ยั่งยืน” สิ่งที่อาสาสมัครมีอย่างโดดเด่นและสร้างประโยชน์ต่อการเป็นตัวเร่งในการบรรลุเป้าหมาย  
การพัฒนาที่ยั่งยืนในวาระ 2030 (United Nations Volunteers, 2022) จากลักษณะที่โดดเด่นของ  
อาสาสมัครที่มีเหล่านี้ จึงทำให้มีการสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็น  
เงื่อนไขที่เอื้อและเป็นรากฐานที่มีศักยภาพในการเป็นอาสาสมัคร อาสาสมัครจึงเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพที่จะ  
มีส่วนร่วมในการเร่งความก้าวหน้าในงานพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามวาระปี 2030

### องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย

งานวิจัยนี้ยังมีข้อค้นพบใหม่ที่มีองค์ความรู้ด้านงานอาสาสมัครและการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนา  
ที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้บริบทวิกฤตในประเทศไทย คือ การปรับรูปแบบการทำงานอาสาสมัครเชิงรุกในภาวะ  
วิกฤต การบูรณาการภาคีเครือข่ายและการกำหนดบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในงานอาสาสมัคร และบทบาทของ  
อาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมาย SDGs อย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่

#### 1. การปรับรูปแบบการทำงานอาสาสมัครเชิงรุกในภาวะวิกฤต

งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า องค์กรอาสาสมัครจำนวนมากในประเทศไทยสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบ  
การดำเนินงานจากวิถีดั้งเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานออนไลน์ และการทำงานแบบผสมผสาน  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ข้อค้นพบนี้ ถือเป็นประเด็นใหม่ที่  
สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวเชิงระบบของภาคประชาสังคมและองค์กรจิตอาสาในสถานการณ์วิกฤต

ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาเชิงลึกในบริบทประเทศไทยมาก่อน ข้อมูลจากภาคสนามยังสะท้อนแนวโน้ม “อนาคตของงานอาสาสมัคร” ว่าจะมีแนวโน้มการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีลักษณะผสมผสานระหว่างภาคสนามกับระบบออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก และเน้นการดึงอาสาสมัครที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเข้าร่วมงานมากยิ่งขึ้น แนวโน้มนี้ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านของงานอาสาสมัครเข้าสู่ยุคดิจิทัลหลังวิกฤต ซึ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับบริบทใหม่นี้ นอกจากนี้ งานวิจัยยังนำเสนอข้อค้นพบใหม่เกี่ยวกับการจำแนก “รูปแบบอาสาสมัครในช่วงวิกฤต” ซึ่งยังไม่เคยมีการระบุไว้ชัดเจนในงานวิจัยไทยก่อนหน้านี โดยพบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครระยะยาว (ร้อยละ 73.17) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 63.41) สามารถทำงานข้ามพื้นที่/หลายพื้นที่ (ร้อยละ 80.49) มีรูปแบบการทำงานออนไลน์หรือผสมผสาน (ร้อยละ 43.90) ข้อค้นพบนี้ นำไปสู่การสังเคราะห์ภาพใหม่ของอาสาสมัครในช่วงวิกฤตว่าเป็น “อาสาสมัครมืออาชีพ” (Professionalized Volunteers) ซึ่งมีศักยภาพในการทำงานที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าในหลายมิติ ทั้งเชิงพื้นที่ เวลา และความเชี่ยวชาญ โดยลักษณะของอาสาสมัครกลุ่มนี้แตกต่างจากภาพจำเดิมของอาสาสมัครในอดีตที่มักถูกมองว่าเป็นกลุ่มช่วยเหลือที่ไม่เป็นทางการ เพราะอาสาสมัครในช่วงวิกฤตมีความสามารถในการทำงานเชิงระบบ มีความคล่องตัว และสามารถรับมือกับความซับซ้อนของสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดีกว่าเดิม

## 2. การบูรณาการภาคีเครือข่ายและการกำหนดบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในงานอาสาสมัคร

จากการวิเคราะห์กลุ่มสนทนา พบว่า องค์กรสามารถเชื่อมโยงความร่วมมือข้ามภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อกำหนดบทบาทและขับเคลื่อนงานอาสาสมัครให้ตอบสนองเป้าหมาย SDGs ได้ ไม่เพียงแต่ในเชิงภารกิจ แต่ยังรวมถึงการกำหนดนโยบายและการประเมินผลร่วมกันในระดับพื้นที่ ถือเป็นข้อค้นพบใหม่ที่ชี้ให้เห็นถึง *ความเป็นสถาบัน (Institutionalization)* ของภาคีเครือข่ายอาสาสมัครในประเทศไทย

## 3. บทบาทของอาสาสมัครในการขับเคลื่อนเป้าหมาย SDGs อย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่ดำเนินงานอาสาสมัครที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ เป้าหมายที่ 3: การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being) เป้าหมายที่ 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education) และเป้าหมายที่ 2: ขจัดความหิวโหย (Zero Hunger) โดยมีการปรับภารกิจให้ตอบโจทย์ปัญหาของชุมชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เช่น การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง การสร้างระบบอาหารชุมชน และการให้ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า งานอาสาสมัครไม่ได้เป็นเพียงกลไกเสริม แต่เป็น “แรงขับเคลื่อนหลัก” ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในบริบทของประเทศไทย งานอาสาสมัครยังเป็น “ระบบสนับสนุนที่ยืดหยุ่น” ต่อ SDGs ในภาวะวิกฤต โดยงานวิจัยชี้ว่า แม้เผชิญวิกฤตโควิด-19 องค์กรอาสาสมัครส่วนใหญ่ยังสามารถดำเนินงานได้ และร้อยละ 70.73 ขององค์กรระบุว่า กิจกรรมอาสาสมัครที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 (การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี) เป้าหมายที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) และ

เป้าหมายที่ 2 (ขจัดความหิวโหย) ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่แสดงให้เห็นว่า งานอาสาสมัครสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ งานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนให้เห็นสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของงานอาสาสมัครในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานอาสาสมัครจากภาคปฏิบัติจริงขององค์กรอาสาสมัคร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบอาสาสมัคร และสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้เป็น 2 ด้านสำคัญ

#### 1. ข้อเสนอเชิงนโยบายจากภาคปฏิบัติจริงขององค์กรอาสาสมัคร

งานวิจัยนี้ไม่ได้เพียงนำเสนอปัญหาและความท้าทายเท่านั้น แต่ยังสังเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายจากเสียงองค์กรอาสาสมัครตัวจริงในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงความต้องการการสนับสนุนด้านงบประมาณ ความยืดหยุ่นเชิงนโยบาย และการสร้างกลไกรองรับงานอาสาสมัครในระดับท้องถิ่น ถือเป็น การสร้างพื้นที่นโยบายแบบ Bottom-up ซึ่งยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานอาสาสมัครในระดับองค์กร ได้แก่ ความร่วมมือจากเครือข่ายและความตระหนักของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนอุปสรรคหลัก ได้แก่ งบประมาณจำกัด และข้อจำกัดเชิงนโยบาย งานวิจัยได้ชี้ช่องว่างเชิงนโยบายที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานอาสาสมัคร ซึ่งยังไม่มีมีการวิเคราะห์เชิงระบบในงานวิจัยก่อนหน้านี้ในบริบทไทย โดยภาพรวม งานวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วน ทั้งในด้านการบรรยายสถานการณ์จริงขององค์กรอาสาสมัครภายใต้สถานการณ์โควิด-19 และการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของบทบาทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการขับเคลื่อนเป้าหมาย SDGs โดยมีหลักฐานจากทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งในเชิงข้อมูลเชิงประจักษ์ และในมุมมองวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของบทบาทอาสาสมัครและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้ภาวะวิกฤตโควิด-19

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานอาสาสมัครภายใต้สถานการณ์วิกฤตและการขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน

การระบาดของโควิด-19 ได้กลายเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานหลักขององค์กร และส่งผลกระทบต่อโครงการ กิจกรรมอาสาสมัครในทุกองค์กร ในภาคการศึกษา การยกเลิกกิจกรรมเชิงกายภาพที่ทำให้บุคลากรและอาสาสมัครต้องปรับตัว เปลี่ยนพื้นที่การทำงานอาสาสมัครไปอยู่ในโลกออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อ การจัดการ และสร้างปัญหาให้กับบุคลากรและตัวอาสาสมัครเอง ผลการวิจัย ได้มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา งานอาสาสมัครในสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ 1) *ปรับปรุงแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์* พัฒนากลไกสนับสนุนการทำงานอาสาสมัครในรูปแบบออนไลน์หรือผสมผสาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อเนื่องได้ในภาวะวิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการ

อาสาสมัคร เช่น การฝึกอบรมออนไลน์ การประชุมติดตามผล และการดำเนินโครงการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

2) *เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วน* สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานอาสาสมัคร ตลอดจนออกแบบกลไกการประสานงานเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดการ *บูรณาการงานอาสาสมัคร* ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านประเด็นปัญหา พื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย 3) *สนับสนุนเชิงนโยบายและงบประมาณ* ผลักดันให้เกิด *นโยบายระดับชาติที่ชัดเจน* เกี่ยวกับการพัฒนาและสนับสนุนงานอาสาสมัคร รวมถึงจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องในระยะยาว พัฒนา *แหล่งทุนที่หลากหลาย* และเสถียรสำหรับการดำเนินกิจกรรมอาสาสมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตที่ต้องการความยืดหยุ่นสูง 4) *ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย* สร้างโครงการอาสาสมัครที่ยึดแนวคิดที่ให้ชุมชนมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรม และให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำ และพัฒนาความตระหนักรู้ในหมู่ประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการอาสาพัฒนาสังคม 5) *พัฒนาศักยภาพบุคลากรและอาสาสมัคร* เสริมสร้าง *ทักษะเฉพาะทางและการทำงานข้ามประเด็น* ให้กับบุคลากรและอาสาสมัคร เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาสังคมที่ซับซ้อนได้ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนจากภาคสนาม เพื่อพัฒนาทักษะและกลยุทธ์การทำงานอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 6) *เตรียมความพร้อมรับมือวิกฤตในอนาคต* ด้วยการออกแบบ *แผนสำรองหรือแผนความต่อเนื่องของโครงการอาสาสมัคร* (Volunteer Continuity Plan) เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันที และส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีระบบ *เผื่อระวังและประเมินความเสี่ยง* ต่อนโยบายและการดำเนินงานด้านอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2562). *คู่มือ อสม.หมอบริการประจำบ้าน*. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. <https://pubhtml5.com/nqgq/jabh/basic/>
- กระทรวงสาธารณสุข กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2559). *ทำเนียบเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปี 2559*. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ, นภชา สิงห์วีรธรรม และนพพร ดำแสงสวัสดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของโรคต่อบทบาทการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในประเทศไทย. *วารสารสถาบันบำราศนราดูร*, 14(2), 92-103. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bamrasjournal/article/view/241960>
- เกศกุล สระแก้ว. (2566). *อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผู้กักพื้นที่ต่อพฤติกรรมความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสาสมัครในสถานการณ์โรคระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19)*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เกศกุล สระแก้ว, อรุษา ปัญญาทดแก้ว, นันทินี มาลานนท์ และชญัญชิตา กองแก้ว. (2564). รายงานสถานการณ์ด้านอาสาสมัครกับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย: SDG stakeholder solution report: Volunteers. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- Arnon, L., Almog-Bar, M., & Cnaan, R. A. (2023). Volunteer engageability: A conceptual framework. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(6), 1633-1659.  
<https://doi.org/10.1177/08997640221132499>
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.  
<https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Domaradzki, J., & Walkowiak, D. (2021). Does religion influence the motivations of future healthcare professionals to volunteer during the COVID-19 pandemic? *Journal of Religion and Health*, 60(3), 1507-1520. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01188-8>
- Ellis, S. J. (2015). A history of change in volunteer engagement. In R. J. Rosenthal (Ed.), *Volunteer engagement 2.0: Ideas and insights changing the world* (pp. 20-31). Wiley.
- Høgenhaven, L. (2025). The Dual Structure of Volunteering During Crises: A Task-Driven Approach to Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 0(0).  
<https://doi.org/10.1177/08997640241311868>
- Lebenbaum, M., de Oliveira, C., McKiernan, J., Gagnon, F., & Laporte, A. (2024). COVID-19 Pandemic, Physical Distancing Policies, and the Non-Profit Sector Volunteer Force. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 53(1), 274-288.  
<https://doi.org/10.1177/08997640231163782>
- Le Groupe-conseil Baastel. (2020). *Volunteering for the SDGs accelerator toolkit*. UN Volunteers.
- Mak, H., & Fancourt, D. (2021). Predictors of engaging in voluntary work during the COVID-19 pandemic: Analyses of data from 31,890 adults in the UK. *Perspectives in Public Health*, 141(3), 155-166. <https://doi.org/10.1177/1757913920984486>
- Miao, Q., Schwarz, S., & Schwarz, G. (2021). Responding to COVID-19: Community volunteerism and coproduction in China. *World Development*, 137, 105128.  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105128>
- Millora, C. (2020). *Volunteering Practices in the 21st Century*. The Secretariat of the Plan of Action to Integrate Volunteering into the 2030 Agenda for the Global Technical Meeting on Volunteering. United Nations Volunteers.

[https://www.unv.org/sites/default/files/Volunteering%20Practices%20in%20the%2021st%20Century\\_en.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/Volunteering%20Practices%20in%20the%2021st%20Century_en.pdf)

Ohta, R., & Yata, A. (2021). The revitalization of “Osekkai”: How the COVID-19 pandemic has emphasized the importance of Japanese voluntary social work. *Qualitative Social Work*, 20(1-2), 423-443. <https://doi.org/10.1177/1473325020973347>

United Nations Development Programme. (2015). *Sustainable Development Goals (SDGs)*. <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>

United Nations Development Programme. (2020). *Goal 16: Peace, justice and strong institutions*. <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/peace-justice-and-strong-institutions>

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. UN. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

United Nations Volunteers. (2018). *The thread that binds: Volunteerism and community resilience*. UNV. [https://www.unv.org/sites/default/files/UNV\\_SWVR\\_2018\\_English\\_WEB.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_SWVR_2018_English_WEB.pdf)

United Nations Volunteers. (2020). *Annual report 2020: Volunteering during a global crisis*. UNV. [https://www.unv.org/sites/default/files/annual\\_reports/annual\\_reports\\_2020/UNV\\_2020\\_AR\\_Sec-1\\_Volunteering-during-a-global-crisis%2028-06.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/annual_reports/annual_reports_2020/UNV_2020_AR_Sec-1_Volunteering-during-a-global-crisis%2028-06.pdf)

United Nations Volunteers. (2022). *State of the world's volunteerism report: Building equal and inclusive societies*. [https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2022/04/UNV\\_SWVR\\_2022.pdf](https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2022/04/UNV_SWVR_2022.pdf)

VSO International. (2015). *The role of volunteering in sustainable development: A summary*. VSO. [https://www.vsointernational.org/sites/default/files/ic14056\\_valuing\\_volunteering\\_summary.pdf](https://www.vsointernational.org/sites/default/files/ic14056_valuing_volunteering_summary.pdf)

VSO International. (2018). *Global volunteering for development standards desk review*. VSO Department Lead, Forum Leading Standards Working Group. <https://www.vsointernational.org/sites/default/files/2020-10/forum-global-standard-volunteering-for-development.pdf>

VSO International. (2020). *Transforming individuals, communities and societies through active citizenship*. VSO. <https://www.vsointernational.org/news/blog/transforming-societies-through-active-citizenship>