

๒๕ ปี ของคนหนุ่มสาว บนเส้นทางอาสาสมัครเพื่อสังคม มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม*

กรรณิกา ควรวจร**

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “คนหนุ่มสาว” เราจะรู้สึกได้ถึง ความมีชีวิต
ความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความหวัง เมื่อคนหนุ่มสาว ได้กลายเป็นเป้าของ
การเข้ามาทำงานในโครงการพัฒนาสังคม ในนามว่า “อาสาสมัครเพื่อสังคม”
เรื่องราวของ “งานอาสาสมัคร” จึงถูกสานเป็นกระบวนการที่สืบเนื่องมาว่า
๒๕ ปี โดย มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม (มอส.) เพื่อให้คนหนุ่มสาวได้เติบโต

* เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่อง “๒๕ ปี ของคนหนุ่มสาว บนเส้นทางอาสาสมัครเพื่อสังคม
การถอดบทเรียนกระบวนการอาสาสมัครเพื่อสังคมมูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม” โดย
วรินทร์า ไกรยวรงค์ สมจิต คงทน นันทนา พิภพลาภอนันต์ สุภมาศ ศิลารักษ์,
มกราคม ๒๕๔๘.

** ผู้อำนวยการมูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม.

ทั้งความคิด ประสบการณ์ จากการลงมือปฏิบัติจริง และการหล่อหลอมภายในตนให้คงอุดมคติของการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า เพื่อสังคมที่สงบสุขเป็นธรรม และยกระดับสติปัญญาให้เติบโต เข้าถึงความเป็นจริงยิ่งขึ้น

เรื่องราว “๒๕ ปี ของคนหนุ่มสาว บนเส้นทางอาสาสมัครเพื่อสังคม (มอส.)” จึงได้ ถูกรวบรวม เรียบเรียง โดยคณะผู้ศึกษา ๔ คน คือ วรินทร์า ไกรยวงศ์ สมจิต คงทน นันทนา พิภพลาภอนันต์ ศุภมาศ ศิลารักษ์ ศึกษาผ่านตัวแทนอาสาสมัคร ๒๕ รุ่น รุ่นละ ๑-๔ คน รวม ๕๗ คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาสาสมัคร กรรมการ มอส. โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล และศึกษาจากเอกสารของ มอส. ระยะเวลาการศึกษาประมาณ ๑ ปี (๒๕๔๗-๒๕๔๘) งานศึกษาชิ้นนี้ได้เปิดภาพให้เห็นถึง แนวคิด การก่อตั้ง มอส. กระบวนการอาสาสมัคร และผลที่เกิดขึ้น สะท้อน มาโดยคำบอกเล่า เป็นลำดับ ดังนี้

แนวคิด ความมุ่งหวัง ของการก่อเกิดโครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม

ย้อนเรื่องไปเมื่อ ปี ๒๕๒๓ มอส.ก่อตั้งในรูปของ โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม อาจารย์โคทม อารียา หนึ่งในผู้ร่วมคิดก่อตั้ง มอส. เล่าว่า “แรงบันดาลใจสำหรับการตั้งองค์กรมาจาก ๒ แนวคิด คือ (๑) มาจากรูปแบบงานอาสาสมัครทั้งของต่างประเทศและของไทย อย่างเช่น องค์กร PEACE CORPS ที่จะส่งอาสาสมัครอเมริกันมาศึกษาใช้ชีวิตในประเทศ ด้อยพัฒนาเป็นเวลา ๑-๒ ปี หรือโครงการบัณฑิตอาสา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งก่อตั้งโดย อาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ที่รับผู้เรียนจบปริญญาตรีเข้ามาเป็นอาสาสมัครในหมู่บ้าน ๑-๒ ปี เช่นกัน (๒) มาจากความคิดที่ว่า ต้องการให้กระบวนการพัฒนาเอกชนมีความเข้มแข็งขึ้น โดยการเสริมความเข้มแข็งของขบวน มองจากปัญหาที่จะเกิดขึ้น นั่นคือ ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาข้อมูลข่าวสาร และปัญหาด้านงบประมาณ ดังนั้น จึงคิดตั้งองค์กรเพื่อมาป้องกันปัญหาดังกล่าว โดยการตั้ง ‘โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคมในปี ๒๕๒๓’ เพื่อผลิตนักพัฒนารุ่นใหม่ให้กับขบวนการเอ็นจีโอ

คนทั่วไปมักเข้าใจงานอาสาสมัครในลักษณะที่ไม่มีค่าตอบแทนอะไร ทำแบบอาสาจริง ๆ เอาค่าใช้จ่ายของตัวเองไปจัดกิจกรรม ต้องออกแรง ออกเงิน ออกเวลา แต่แนวคิดที่เราทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม เราเน้นให้คนหนุ่มสาวมาเข้าสู่กระบวนการฝึกความคิด โดยมีการจัดอบรมเสริม เรียนรู้ที่จะเข้าใจคนจน ได้ลงไปเห็นและเรียนรู้กับปัญหาในพื้นที่จริง นอกจากนี้ยังเน้นให้มีลักษณะของความเป็นกลุ่ม มีความต่อเนื่องระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง เหมือนกับเป็นแหล่งผลิตบุคคล (คล้ายสถาบันการศึกษา) และหวังให้คนกลุ่มนี้ขยายผลทางความคิด สืบทอดผลงานต่อไปเรื่อย ๆ ไม่ใช่ทำทีเดียวยแล้วจบ อีกประการคือ เป็นการช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของขบวนการงานพัฒนาให้เป็นกระบวนการ”

อาจารย์จอน อึ้งภากรณ์ ผู้อำนวยการของมูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคมคนแรกบอกเล่าว่า

“เราตั้งเป้าหมายว่า เราจะทำงานในลักษณะเตรียมคน และฝึกคนที่จะไปทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม และมีความคิดตั้งแต่แรกว่าอยากให้อาสาสมัครนั้นเองเป็นตัวปรับองค์กร คล้าย ๆ ว่าเมื่อองค์กรได้รับอาสาสมัครแล้ว จะทำให้องค์กรได้รับความก้าวหน้า ทาง มอช. เองเชื่อว่าอาสาสมัครจะมีพลังในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตัวเองไปอยู่ จะไปทำให้องค์กรมีชีวิตมากขึ้น ซึ่งเป็นการมองอาสาสมัครในแง่ดีมาก และสิ่งที่ปรากฏเป็นจริงก็คือ อาสาสมัครของ มอช. สามารถทำให้องค์กรมีความสัมพันธ์กันดีขึ้น เพราะความสัมพันธ์ของอาสาสมัครในรุ่นของเขาเอง ช่วยทำให้องค์กรที่รับอาสาสมัครเองเริ่มทำงานด้วยกันมากขึ้น”

ความหมายของคำว่า อาสาสมัคร

ความหมายของ “อาสาสมัคร” ที่ มอช. ให้นิยามไว้คือ “ผู้ที่ทำงานโดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกแก่การยังชีพ อาสาสมัครของ มอช. ไม่จำกัดเพศ แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับการ

ทำงานเป็นอาสาสมัคร มีทัศนคติที่ดีต่องานและการพัฒนาสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มีความศรัทธาและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงานที่สร้างสรรค์ก่อประโยชน์ต่อสังคม”

กลุ่มเป้าหมายหลักของ “อาสาสมัคร” อยู่ที่ “คนหนุ่มสาว” ที่จบมัธยมปลาย และระดับปริญญาตรี อายุตั้งแต่ ๒๐-๓๐ ปี เข้ามาทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับปัญหาของสังคม เพื่อลดความขาดแคลนบุคลากร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานให้องค์กร และในทางเดียวกันถือเป็นการเปิดโอกาสให้คนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ ที่มีความคิดที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคมได้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในขบวนการพัฒนา และเรียนรู้ปัญหาจากสภาพการณ์ที่เป็นจริง อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน และมีระบบติดตามดูแลอาสาสมัคร

ภูมิหลังชีวิต “อาสาสมัครเพื่อสังคม”

จากการรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของอาสาสมัคร ๒๙ คน ซึ่งเป็นตัวแทนของอาสาสมัครตั้งแต่รุ่นแรกจนถึง รุ่น ๒๕ (๒๕๒๓-๒๕๔๖) พบว่าเหตุผลที่อาสาสมัคร สนใจเข้ามาเป็น “อาสาสมัคร” สรุปเป็นภาพรวมได้ประมาณ ๙ ข้อ ดังนี้

๑. พื้นฐานครอบครัว ซึ่งแยกย่อยในแต่ละเรื่องคือ

(๑) พ่อแม่เป็นผู้นำชุมชน จึงได้เห็นภาพที่พ่อแม่ช่วยเหลือสังคมอยู่บ่อย ๆ และมีผลซึมซับเข้าไปในจิตใจ

(๒) เติบโตมาจากครอบครัว ที่อยู่แบบพอเพียง ไม่เห็นแก่ตัว จึงมีใจอยากทำงานช่วยเหลือสังคม

(๓) เห็นครอบครัวถูกเอารัดเอาเปรียบจากหน่วยงานราชการ และนายทุนจึงอยากที่มาทำงานแก้ไขปัญหา

(๔) เติบโตขึ้นมาท่ามกลางวิถีชีวิตชนบท ต่างจังหวัด หรือในวัยเด็กได้มีโอกาสไปสัมผัสกับชุมชน คลุกคลีกับท้องไร่ท้องนา

(๕) เกิดมาในครอบครัวชาวนา ยากจน จึงอยากไปทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหนี้ดอกเบี้ยสูง หรือเกษตรกรให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

(๖) คนในครอบครัวเคยเป็นนักกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ได้เล่าถึงกิจกรรมทางสังคมให้ฟัง ทำให้ได้รับรู้บรรยากาศ เลยสนใจอยากทำงานเพื่อสังคม

๒. เห็นภาพการทำงานในชุมชนตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาทำงานของอาสาสมัครชุมชนพัฒนากรของหน่วยงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่ดิน เกษตร และองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งคนเหล่านี้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงานอาสาสมัคร

๓. ประสบการณ์การทำกิจกรรมทางสังคมในระหว่างเรียน ทำให้อยากทำงานทางสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น

- (๑) ทำกิจกรรมตั้งแต่อยู่มัธยม ต่อเนื่องมาทำในมหาวิทยาลัย
- (๒) ทำกิจกรรมคณะ ชมรม ชุมนุม ในสมัยเรียนมหาวิทยาลัย
- (๓) ทำกิจกรรมกับเยาวชนในชุมชนตัวเอง
- (๔) ทำค่ายสิ่งแวดล้อมกับองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ
- (๕) ฝึกงานตามมูลนิธิธัมมัสยาเรียน
- (๖) เคยไปเห็นเอ็นจีโอทำงาน รู้สึกน่าสนใจ และศรัทธาคนทำงานกลุ่มนี้
- (๗) เคยเป็นอาสาสมัครครั้งหนึ่งในองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ

๔. เกิดจากการอ่านหนังสือ ไม่ว่าจะเป็นวรรณกรรมเพื่อชีวิต บทความหรือหนังสือพิมพ์ ที่ทำให้รับรู้ข่าวสารบ้านเมือง จุดประกายแนวคิด บางอย่างในชีวิต เช่น วรรณกรรมของชาวบ้าน บทความของนักวิชาการ เช่น ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี นายวิชาญ วังวิญญู เรื่อง “แม่” ของคาริล ยิบราล หนังสือของจิตร ภูมิศักดิ์ นวนิยายเรื่องปลูกลง บท

สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานอาสาสมัคร

๕. ชอบบรรยากาศชนบท ธรรมชาติ อยากทำงานต่างจังหวัด มีหมู่บ้านในฝัน คนดี สังคมดีต่อกัน สิ่งแวดล้อมดี ธรรมชาติดี

๖. ไม่อยากทำงานอยู่ในระบบอย่างราชการ หรือบริษัท ชอบทำงานอิสระ

๗. เคยมีประสบการณ์ทำงานทางสังคม หรืองานพัฒนามาก่อนในรูปแบบ “อาสาสมัคร” กับองค์กรอื่นๆ

๘. เรียนจบพัฒนาชุมชน และอยากทำงานในสาขาที่เรียนมา

๙. หางานทำ และเห็นว่างานอาสาสมัครคืองานแบบหนึ่งที่น่าสนใจ

จากภาพรวมภูมิหลัง ๙ ข้อ พบว่าบางคนเข้ามาด้วยเหตุผลหลายข้อผสมกัน เหตุผลที่ให้มากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำกิจกรรมทางสังคมในระหว่างเรียน ๒๑ รองลงมาคือพื้นฐานครอบครัว ๑๔ การอ่านหนังสือ ๑๒ เรียนมาทางด้านพัฒนาชุมชน ๑๐ ไม่อยากทำงานอยู่ในระบบราชการ/บริษัท ๗ เคยทำงานพัฒนาในลักษณะอาสาสมัครมาก่อน ๓ และให้เหตุผลหางานทำ ๑ ซึ่งเป็นเหตุผลที่มากับเหตุผลของประสบการณ์การทำกิจกรรมในระหว่างเรียน

จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่า พื้นฐานการทำกิจกรรมทางสังคมระหว่างเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มาเป็นอาสาสมัครทำงานทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหนุ่มสาวในยุคใด พื้นฐานครอบครัวก็เป็นพื้นฐานสำคัญของอาสาสมัครทั้ง ๒๕ รุ่น และพบว่า สาเหตุหลัก ๆ ที่อาสาสมัครรุ่น ๑-๙ (พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๓๐) ตัดสินใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร คือ (๑) เกือบ

ทุกคนล้วนเป็นนักกิจกรรมในมหาวิทยาลัยมาก่อน (๒) และมีความคิดอยากทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม ที่กดขี่ชาวชนาชาไว้มากขึ้น (๓) รักชนบท มีความฝันอยากทำงานในต่างจังหวัด ซึ่งผู้คนมีพื้นฐานจิตใจดี (๔) สังสมความคิดเพื่อสังคมมาจากการอ่านหนังสือ โดยเฉพาะรุ่น ๑-๖ ซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยในกรุงเทพ ที่เป็นคนชั้นกลาง และได้รับอิทธิพลทางความคิดต่อเนื่องมาจากสถานการณ์การต่อสู้เดือนตุลาคม

ในขณะที่ ตั้งแต่รุ่น ๑๐ เป็นต้นมา แนวโน้มของแรงบันดาลใจในการเข้ามาเป็น “อาสาสมัคร” ยังคงเหมือนรุ่นแรก ๆ คือ ส่วนใหญ่จะเคยผ่านการเป็นนักกิจกรรมในมหาวิทยาลัย แต่ที่แตกต่างไปคือกลุ่มผู้สมัครมีแนวโน้มไปกระจุกตัวอยู่ที่คนเรียนจบพัฒนาชุมชน จึงอยากทำงานในสาขาที่เรียนมา ซึ่งเริ่มเห็นได้ชัดตั้งแต่รุ่น ๑๓ (๒๕๓๔) เป็นต้นมา ทั้งนี้เพราะผลงานที่ขบวนการเอ็นจีโอจุดประเด็นโดยเฉพาะเรื่อง การพัฒนาที่ยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง ออกสู่สังคมตลอดระยะเวลา ๑๐ กว่าปี ส่งผลให้สถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างจังหวัด และสถาบันราชภัฏหลายแห่ง เริ่มบรรจุสาขาพัฒนาชุมชนเข้าไปในหลักสูตร

แนวโน้มดังกล่าวยังนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอาสาสมัครด้วย กล่าวคือ ในช่วง ๑-๑๐ คนหนุ่มสาวส่วนใหญ่จะจบมาจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ เทคโนลาดกระบัง ศรีนครินทรวิโรฒ รามคำแหง มหิดลและจากหลายสาขาทั้งด้านสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ แต่รุ่น ๑๑ เป็นต้นมา อาสาสมัครส่วนใหญ่จะจบจากมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด และสถาบันราชภัฏ โดยเฉพาะที่มีการเรียนการสอนสาขาพัฒนาชุมชน และผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ น้อยลง รวมทั้งสาขาที่จบมีความหลากหลายน้อยลง กล่าวคือในรุ่นแรก ๆ จะมีทั้งที่จบบัญชี วิศวกรรม ศิลปศาสตร์ นิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ แต่รุ่นหลังจะจบจากสายสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะเอกพัฒนาชุมชนเป็นส่วนใหญ่

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัย แรงบันดาลใจของการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร และความคิดในการทำงานเพื่อสังคมของอาสาสมัคร

ในช่วง ๑๐ ปีแรก และ ๑๐ ปีต่อมา มีความต่างกันซึ่งมีความสัมพันธ์กับ

๑) *ขบวนการนักศึกษาในการทำกิจกรรมทางสังคม* แม้ว่าการทำกิจกรรมทางสังคมจะมีความต่อเนื่อง แต่บรรยากาศของการทำกิจกรรมมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางสังคม การเมือง ที่ต่างกัน ในช่วงก่อน ๑๔ ตุลาคม ๑๖ ต่อเนื่องมาถึง ๖ ตุลา ๑๙ ถึงราวปี ๒๕๓๐ นักศึกษามีบทบาททางสังคมและมีความเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยสูง มีขบวนการป้อนเพาะความคิดให้เข้าใจสังคมทั้งความเป็นจริง และการเรียนรู้ทางทฤษฎี ทั้งจากหนังสือ บทเพลงเพื่อชีวิต ดังนั้นความคิดในการเปลี่ยนแปลงสังคม จึงเป็นความคิดหลักของนักศึกษา เมื่อเกิดเหตุการณ์ ๖ ตุลาคม นักศึกษาส่วนหนึ่งได้เข้าป่าไปร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์ จนกระทั่งเกิดนโยบาย ๖๖/๒๕๒๓ ผู้ที่เข้าป่าคืนสู่เมือง แต่บรรยากาศของความคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงสังคมยังคงเป็นความคิดหลักของนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในสาขาใด มหาวิทยาลัยใด มีผลสืบเนื่องถึงคนหนุ่มสาวที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครในปี ที่ มอศ. ก่อตั้งคือปี ๒๕๒๓ จนถึง ปี ๒๕๓๒ ซึ่งมองว่างานพัฒนาเป็นทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่ความเป็นธรรม จากนั้นบรรยากาศการทำกิจกรรมนักศึกษาเริ่มอ่อนตัวลง ส่งผลต่อคนเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง กระแสสังคมแนวบริโภคนิยมมีพลังสูงขึ้น ดึงดูดพลังของนักศึกษาที่มีต่อสังคมให้อ่อนตัวลงแต่ก็ไม่ได้หายไป เหลือเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่พยายามสานต่อขบวนการนักศึกษาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นจุดเชื่อมความคิดในการเรียนรู้ หรือทำงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม ของผู้ที่จบการศึกษาจึงเปลี่ยนไป และเดินหน้าเข้าสู่วิชาชีพที่ตนเรียนมา ผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครในช่วงรุ่น ๑๐ เป็นต้นไป จึงเปลี่ยนมุ่งไปที่ความตั้งใจดีที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคมมากกว่าเข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคม ๒) *บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในงานพัฒนาที่สืบเนื่องมาจาก ๑๐ ปี* ส่งผลต่อการสร้างองค์ความรู้ เข้าสู่การเรียนการสอน ในสาขาพัฒนาชุมชน ดังกล่าวข้างต้น การเป็นอาสาสมัคร มอศ.จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจในการเรียนรู้และหาประสบการณ์การทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งเราก็พบว่าอาสาสมัครที่เรียนจบสาขาพัฒนาชุมชนจะมีพื้นฐานครอบครัวในต่างจังหวัดมากกว่าในกรุงเทพฯ อาสาสมัครของ มอศ. ในรุ่นหลัง ๆ จึงมีภูมิหลังการเกิด และการเรียนในต่างจังหวัดเป็นส่วนใหญ่

กระบวนการอาสาสมัคร...การปรับตัวในช่วง ๒๕ ปี

มอส. ส่งอาสาสมัครไปปฏิบัติงานเต็มเวลากับองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ฉะนั้น งานของอาสาสมัครจึงมีลักษณะที่หลากหลายทั้งกลุ่มเป้าหมาย และบทบาทที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโครงการที่อาสาสมัครไปปฏิบัติงานด้วย โดยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะงานใหญ่ ๆ คือ แนวนงานชุมชน และแนวนงานรณรงค์เผยแพร่

อาสาสมัคร มอส. จะมีวาระในการทำงาน ๒ ปี โดยองค์กรที่รับอาสาสมัครไปปฏิบัติงานจะเป็นผู้รับผิดชอบดูแลอาสาสมัครโดยตรงในการหนุนเสริมการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ส่วน มอส. จะมีกระบวนการฝึกอบรม สัมมนา และติดตามอาสาสมัครเป็นระยะ โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรในช่วง ๒ ปีเช่นกัน

ดังนั้น มอส. จึงได้สร้างหลักสูตรสำหรับการเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคมในลักษณะที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดช่วงวาระการเป็นอาสาสมัคร ด้วยการยึดหลักความต้องการเสริมสร้างพัฒนาการของพวกเขา โดยเน้นการฝึกจิตใจให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม ความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งมีความสามารถในการทำงาน จึงมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการไปตามลักษณะคนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครหรือคนรุ่นใหม่ในแต่ละยุคสมัย และองค์ประกอบภายใน มอส. เอง ส่วนในเรื่องของเนื้อหาได้ปรับปรุงไปตามสถานการณ์และการพัฒนาในสังคมไทย โดยภาพรวมสามารถแบ่งกระบวนการหล่อหลอมอาสาสมัครได้เป็น ๔ ส่วนใหญ่ ๆ คือ กระบวนการคัดเลือก การเสริมสร้างอาสาสมัคร การติดตาม และการสรุปบทเรียน

๑. กระบวนการคัดเลือก

มอส. จะทำการคัดเลือกอาสาสมัครในระหว่างเดือนมกราคม-พฤษภาคมของทุกปี และจะส่งอาสาสมัครเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ ร่วมกับองค์กรที่ขอรับอาสาสมัคร ประมาณเดือนมิถุนายน

ขั้นตอนหลัก ๆ ในการคัดเลือกอาสาสมัคร แบ่งเป็น (ก) การเขียนใบสมัคร (ข) การสัมภาษณ์ผู้สมัคร ซึ่งมีพัฒนาการที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการจัดการ ดังนี้

การคัดเลือกอาสาสมัคร จะเป็นกระบวนการคัดเลือกร่วมกันระหว่าง มอส. กับองค์กรที่ขอรับอาสาสมัคร โดยแบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ

ช่วงแรก เป็นการคัดเลือกผู้สมัครตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ มอส. กำหนดไว้ เช่น จุดหมายแจ้งความจำนงค์เป็นอาสาสมัคร การเขียนใบสมัคร

ช่วงที่สอง ผู้สมัครที่ผ่านช่วงแรก จะต้องเข้ารับฟังการชี้แจงโครงการต่าง ๆ ที่ขอรับอาสาสมัครตามประเภทงานที่ตัวเองเลือก ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกโครงการที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับตัวอาสาสมัคร โดยเลือกได้คนละ ๒ โครงการตามลำดับความสนใจ

ช่วงที่สาม ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสัมภาษณ์ เข้าสัมภาษณ์ในโครงการที่เลือกไว้ โดยมีกรรมการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนจาก มอส. และองค์กรที่ขอรับอาสาสมัครเป็นทีมสัมภาษณ์ร่วมกัน เพื่อพิจารณาตัดสินใจเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาสาสมัครในที่สุด

มอส. ได้มีการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์สังคม และให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เกี่ยวกับ “อาสาสมัครที่พึงประสงค์” ฝ่ายอาสาสมัครให้ความเห็นว่า

“แม้ว่าฝ่ายฯ จะมีขั้นตอนการคัดเลือกที่ละเอียดซับซ้อนเพียงไร แต่ก็ยังมีอาสาสมัครหลายคนที่ไม่เหมาะสมที่จะได้เป็นอาสาสมัคร และสร้างปัญหาภายในรุ่น แต่ได้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มาโดยสะดวก และการลาออกก่อนครบวาระก็เกิดขึ้นให้เห็นในทุกรุ่น เพียงแต่มากน้อยต่างกันเท่านั้น ปรากฏการณ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นชัดว่า ไม่มีสูตรสำเร็จรูปแบบใด ที่จะใช้โดยไม่บรรทัดวัดคนได้เท่ากันหมด และปัจจัยที่จะได้มาซึ่งอาสาสมัครที่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขั้นตอนการคัดเลือกเท่านั้น ยังขึ้นกับผู้สมัครและองค์กรว่า จะช่วยลดอัตราความเสี่ยงซึ่งกันและกันได้อย่างไร”

๒. กระบวนการเสริมสร้างอาสาสมัคร

ในช่วงเวลา ๒ ปี ของการเป็นอาสาสมัคร กระบวนการหลัก ๆ ของ มอส. ในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของอาสาสมัครประกอบด้วย การเรียนรู้ในหลักสูตรที่ มอส. จัดให้ และการเรียนรู้ท่ามกลางการทำงาน ร่วมกับองค์กร โดยรวมเน้นที่การเสริมอุดมคติการทำงานเพื่อสังคม ความรู้ ความเข้าใจ เทคนิค เครื่องมือและการฝึกทักษะในการทำงานพัฒนา การแลกเปลี่ยนมุมมองการทำงานที่หลากหลายระหว่างเพื่อนอาสาสมัคร และการปฏิบัติงานจริง

หลักการเสริมอาสาสมัครคือ การจัดเนื้อหาให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องผสมผสานกัน การใช้เทคนิคการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น การวาดภาพ ดุวิดีโอ บรรยาย อภิปราย สันทนการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การศึกษาเอกสาร การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์มาบรรยาย เสวนา ชักถาม และอภิปราย การสัมมนาในหมู่อาสาสมัครทั้งการแลกเปลี่ยนกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย การฝึกอบรมภาคสนาม การศึกษาดูงาน การเขียนรายงาน การวิเคราะห์ ข้อมูล และการบันทึก ซึ่งใช้เป็นเทคนิคในการสร้างเสริมอาสาสมัครและสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างอาสาสมัครด้วยกัน รวมทั้งอาสาสมัครกับเจ้าหน้าที่ด้วย แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องของวิธีการ เนื้อหาและระยะเวลา ในการอบรมสัมมนา คือ จะต้องมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และปัญหาของอาสาสมัคร ความต้องการขององค์กรและลักษณะงานที่อาสาสมัครไปปฏิบัติ สภาพสังคมและงานพัฒนาในขณะนั้น ๆ ซึ่งการเสริมสร้างอาสาสมัคร แบ่งเป็น ๒ ช่วงคือ การฝึกอบรมก่อนออกปฏิบัติงาน และการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยเป็นกระบวนการหนึ่งที่มี การปรับปรุงค่อนข้างมาก

(๑) การฝึกอบรมก่อนออกปฏิบัติงาน หรือ การปฐมนิเทศ

เป็นการเตรียมตัวอาสาสมัครให้พร้อมที่จะไปปฏิบัติงานในองค์กร ด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจสถานการณ์สังคมไทย ปรัชญา แนวคิด นโยบายและสถานการณ์งานพัฒนา การฝึกทักษะบางด้าน เช่น การคิด



วิเคราะห์ การพูด การเขียนโครงการ และการปฏิบัติงานภาคสนาม นอกจากนี้ยังมุ่งให้อาสาสมัครสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อเป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการทำงานในบทบาทอาสาสมัครและร่วมกันคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันต่อไป

(๒) การอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ออกแบบโดยการประมวลปัญหาในการทำงานของอาสาสมัคร หรือสิ่งที่ มอส. เห็นว่าควรเสริมตามพัฒนาการของอาสาสมัคร เช่น การเพิ่มมุมมองในงานพัฒนาด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด สถานการณ์ เทคนิควิธีการทำงานด้านต่าง ๆ หรือการเตรียมสรุปบทเรียนเมื่อครบวาระการเป็นอาสาสมัคร ด้วยการอบรมเทคนิคการเขียนรายงานในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้กระบวนการจัดอบรม ยังใช้วิธีให้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและเป็นผู้ดำเนินการในบางเรื่อง

กระบวนการฝึกอบรม สัมมนา เป็นกระบวนการที่ มอส. มุ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของอาสาสมัคร โดยแบ่งการจัดเสริมออกเป็น ๒ แบบ คือ การจัดอบรม-สัมมนารวมรุ่น และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนภายในภาคจนครบวาระ ๒ ปี ทั้งหมดประมาณ ๕-๖ ครั้ง

๒๕ ปีของงานอาสาสมัครที่อยู่ในขบวนการพัฒนาที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ตามสถานการณ์สังคมและพัฒนาการของการแก้ปัญหาโดยชุมชนและองค์กรพัฒนา รวมทั้งยุคสมัยของคนหนุ่มสาวที่ถูกหล่อหลอมต่างกันจากขบวนการนักศึกษา ทำให้กระบวนการเสริมอาสาสมัครมีการปรับตัว

พัฒนาการของกระบวนการเสริมสร้างอาสาสมัครที่มีการปรับเปลี่ยนในแต่ละช่วงดังนี้

(๑) รุ่น ๕ (๒๕๒๗) พบว่า ช่วงปฐมนิเทศ ๓ สัปดาห์ ที่เชิญวิทยากรมาบรรยาย มีบรรยากาศเหมือนเรียนหนังสือ น่าเบื่อ รุ่น ๖ การปฐมนิเทศจึงจัดเพียง ๕-๗ วัน แล้วเปลี่ยนไปฝึกอบรมหลังจากที่ทำงานไปแล้ว ๓ เดือน

(๒) ตั้งแต่รุ่น ๑๓ (๒๕๓๔) เป็นต้นมา มอช. ได้พบข้อจำกัดของตัวเองในการฝึกอบรมด้านทักษะการทำงานให้กับอาสาสมัครที่หลากหลาย มีความพยายามปรับตัวในเรื่องนี้ โดยจัดการฝึกอบรมทักษะเป็นกลุ่มย่อย ๆ และจัดในภูมิภาค พร้อมกันนั้นกลไกการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาคก็เริ่มเกิดขึ้น อาสาสมัครก็อยู่ในฐานะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน สามารถเข้าร่วมในหลักสูตรเหล่านี้ได้อยู่แล้ว มอช. จึงได้ยุติบทบาทที่จะฝึกทักษะการทำงานลง ด้วยเห็นว่าเวทีรองรับเรื่องนี้เกิดขึ้นและสามารถทำได้ดีกว่า มอช. ดังนั้น การฝึกอบรม-สัมมนาจึงทำหน้าที่หลัก ๆ คือ การเสริมความคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงและการสรุปบทเรียน และทอดระยะเวลาของการฝึกอบรม-สัมมนา เช่นนี้ให้ห่างขึ้น มีการจัดอบรม-สัมมนาในช่วง ๖ เดือน ๑ ปี ๑ ปีครึ่ง และ ๒ ปี คือ เฉลี่ยปีละ ๒ ครั้ง เน้นเนื้อหาเรื่องการสรุปบทเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาสาสมัคร ส่วนการฝึกทักษะในการทำงานเป็นการเสริมเท่านั้น

(๓) ในช่วงเวลาดังกล่าว ทิศทางส่วนใหญ่มีการส่งอาสาสมัครเข้าไปทำงานกับองค์กรที่ทำงานด้านทรัพยากร ทำให้ มอช. เริ่มต้นบทบาทการอบรมที่เน้นการเสริมทักษะการจัดการทรัพยากรและการณรงค์

(๔) ในรุ่น ๑๖ (๒๕๓๗) มีการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการเรียนรู้ชีวิตชุมชน ชนบทเป็นเวลา ๑ เดือนในช่วงเวลาก่อนปฐมนิเทศ โดยขอความร่วมมือจากองค์กรที่ขอรับอาสาสมัครให้ช่วยจัดการพื้นที่ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ให้อาสาสมัครได้ทบทวนชีวิตตนเอง ซึมซับคุณค่าวิถีชีวิตและปัญหาในชนบท ซึ่งในปัจจุบัน ขั้นตอนการเรียนรู้ยังคงมีอยู่ในกระบวนการเสริมอาสาสมัคร แม้จะเปลี่ยนระยะเวลา รูปแบบ และเนื้อหาในเวลาต่อมา นั่นคือ รุ่น ๑๗ (๒๕๓๘) เพิ่มเวลาศึกษาชุมชนเป็น ๔๕ วัน และรุ่น ๒๑ (๒๕๔๔) ศึกษาชุมชนเช่นเดิมแต่นำมาแลกเปลี่ยนในสัมมนาช่วง ๓ เดือน และในรุ่น ๒๓ (๒๕๔๖) มอศ. ได้สร้างเงื่อนไขให้อาสาสมัครได้เรียนรู้ สัมผัสปัญหา “คนจนในสังคมไทย” อย่างจริงจัง โดยมอบหมายให้อาสาสมัครใช้เวลาอย่างน้อย ๓ สัปดาห์ใน ๓ เดือนแรกของการทำงานไปอยู่ในชุมชน หรือกลุ่มเป้าหมายขององค์กร หรือประเด็นปัญหาสังคมขององค์กร เพื่อศึกษาซึมซับ วิถีชีวิต วิถีคิด และวิเคราะห์ความยากจน แล้วเขียนสรุปเป็นเอกสารเพื่อนำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนในเวที ๓ ฝ่าย ระหว่างอาสาสมัคร มอศ. และองค์กรที่รับอาสาสมัคร เพื่อประเมินความเข้าใจ ทศนคติของอาสาสมัครต่อกลุ่มเป้าหมาย ประเมินความสามารถ ข้อจำกัด และสิ่งที่ต้องเสริมให้อาสาสมัครต่อไปในอนาคต รวมทั้งแลกเปลี่ยนและหาแนวทางกระบวนการเสริมสร้างอาสาสมัครระหว่างองค์กรและมอศ.ด้วย

ในช่วงเดียวกันของการเปลี่ยนแปลงนี้ มอศ. ยังได้นำเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์แบบ SWOT ต้นไม้ปัญหา การศึกษาชุมชนแบบเร่งด่วน (RRA) หรือการฝึกอบรมในลักษณะ On the job training เกมชาวนา เกมทุนนิยม เข้ามาใช้ในการกระบวนการเสริมอาสาสมัคร

(๕) ในรุ่น ๑๘ (๒๕๓๙) เป็นต้นมา มอศ. ได้เพิ่มกระบวนการเน้นการเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสังคม การรู้จักและการฝึกฝนตนเอง โดยใช้แนวทางวิธีการทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการกระบวนการเสริมอาสาสมัคร เช่น การเรียนรู้ภายในตนเองและปัจจัยภายนอก ฝึกโยคะสมาธิ การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ทำให้อาสาสมัคร

ได้เรียนรู้และสรุปบทเรียนให้ตัวเองได้เร็วและมีความอดทนมากขึ้น ซึ่งกระบวนการนี้ก็ยังคงใช้มาจนถึงรุ่นปัจจุบัน

โดยสรุป กระบวนการเสริมสร้างอาสาสมัคร จะเน้นด้านการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงปัญหา การสรุปบทเรียนของตนเอง ผูกเขียนสรุปบทเรียน และเน้นด้านโนของใจ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งภายใน เมื่อต้องเผชิญปัญหาในการทำงาน

“กระบวนการที่เราได้จาก มอศ. หนึ่งในเรื่องของการคิด พวกพี่เค้าพยายามบอกว่าอย่าไปคิดโดยมีอคติมากนัก ช่วยดึงให้เกิดความสมดุล เห็นเงื่อนไขขององค์กร สอง ได้กระบวนการในเรื่องของการแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนที่เป็นคนที่เราสามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง และตั้งใจฟังคนอื่นด้วย ไม่ใช่เอาแค่เรื่องของตัวเองอย่างเดียว แต่ทุกคนก็มีปัญหาเหมือนกัน ฉะนั้นปัญหาของคุณอาจจะน้อยกว่าเพื่อนคนอื่นก็ได้ เราว่ากระบวนการของ มอศ.ตรงนี้สำคัญ” (พัชรี กวนใจ รุ่น ๑๘- ๒๕๓๙)

๓. การติดตามอาสาสมัคร

เป้าหมายของการติดตามและออกเยี่ยมอาสาสมัครในพื้นที่ตลอดระยะการทำงาน คือการดูแลพัฒนาการ ปัญหา และทัศนะของอาสาสมัคร ต่อการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมกำลังใจ โดยการพูดคุย แลกเปลี่ยน ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หรือใช้จดหมาย รายงานและแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาประมวล ปรับปรุงและแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้องค์กรมีความเข้าใจต่องานด้านอาสาสมัครของ มอศ. และตระหนักถึงการะหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน โดยการรวบรวมทัศนะและความคิดเห็นขององค์กร ต่ออาสาสมัคร รวมทั้งส่งเสริมให้อาสาสมัครมีการประสานงานกันเอง ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อออกแบบและจัดการฝึกอบรมสัมมนาในระยะต่อไปด้วย

การติดตามมีทั้งด้านที่เป็นประโยชน์และก่อปัญหา ด้านที่เป็นประโยชน์คือ อาสาสมัครได้เสนอความเห็นได้ระบายปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่ฟัง แต่ผลด้านลบคือ องค์กรจะรู้สึกเหมือนถูกตำหนิ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดการแก้ปัญหา แต่ก็มี ความพยายามในการแก้ไขโดยการจัดให้มีการพบกัน ๓ ฝ่าย (องค์กร, มอช. และอาสาสมัคร) มากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนปัญหาแบบตรงไปตรงมา เพื่อปรับ และคลี่คลายปัญหาร่วมกัน

กระบวนการติดตามที่ขาดความต่อเนื่องมีส่วนสัมพันธ์กับการลาออกก่อนครบวาระของอาสาสมัคร เนื่องจากทำให้ มอช. ไม่สามารถช่วยคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นกับอาสาสมัครและไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจลาออกของอาสาสมัคร แต่เมื่อได้มีการปรับปรุง และสามารถกำหนดแผนงานติดตามอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบการติดตามโดยสร้างความชัดเจนในประเด็นการติดตามพัฒนาการของ อส. และให้ความสำคัญกับการปรึกษาองค์กรที่รับอาสาสมัคร ในการเสริมพัฒนาการและคลี่คลายปัญหา จัดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการติดตาม แบ่งความรับผิดชอบให้ติดตามทั่วถึงและเท่าทันสถานการณ์ ปัญหาการลาออกก่อนครบวาระของอาสาสมัครก็ลดน้อยลง

๔. การสรุปบทเรียนอาสาสมัคร

การสรุปบทเรียนเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ ตลอดวาระการเป็นอาสาสมัคร มิได้แยกออกจากกระบวนการเสริมสร้างอาสาสมัครดังได้กล่าวไปแล้ว นั่นคือ ในสัมมนาแต่ละช่วงเวลา อาสาสมัครแต่ละคนจะได้ทบทวนบทเรียนเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อเนื่องและยังได้แลกเปลี่ยนบทเรียนที่หลากหลายกับเพื่อน ๆ ซึ่งทำงานอยู่ในประเด็นปัญหา พื้นที่ และภูมิภาคต่าง ๆ ทำให้อาสาสมัครสามารถเชื่อมโยงปัญหาดังแต่ระดับจุลภาคที่ตนเองทำงานสัมพันธ์อยู่ด้วย จนถึงระดับภาพรวมปัญหาในสังคมไปจนถึงระดับนโยบาย

การสรุปบทเรียนที่สำคัญอีกเรื่อง ซึ่งถือว่าเป็นการปิดท้ายกระบวนการอาสาสมัครนั้นคือ ตั้งแต่รุ่น ๔ จนถึงปัจจุบัน เมื่อสิ้นสุดวาระคืออาสาสมัครจะได้ถ่ายทอดประสบการณ์เป็นเอกสารสรุปบทเรียนของตนเอง

นำเสนอ และมีผู้วิจารณ์บทเรียน และยกระดับให้เป็นบทเรียนแก่อาสาสมัครของหน่วยงานที่อาสาสมัครปฏิบัติงานอยู่และวางแผนการพัฒนาโดยรวม แต่ส่วนใหญ่ในการสรุปบทเรียนเหล่านี้ ผลคือเกิดประโยชน์แก่อาสาสมัครเป็นหลัก

“การเขียนรายงานควรมี เพราะการเป็นอาสาสมัครควรต้องมีการสรุป ถ้าไม่มีจะไม่ได้เกิดการมองย้อนถึงตัวเองว่ากำลังทำอะไร และจะเป็นยังไงต่อไป เราทุกคนควรต้องเขียนออกมา ถึงแม้จะเขียนเป็นกลอนแบบ ๒-๓ ประโยคก็ตาม เพราะขณะที่เขียนมันก็ต้องกลั่นกรองว่า ตัวเองจะเขียนประโยคนี้ไปเพื่ออะไร ทำไม ถ้าไม่เขียน เกิดหมดวาระอาสาสมัคร หมดแล้วหมดเลย สองปีทำไปเพื่ออะไร มันก็ตอบตัวเองได้ไม่ขัดเท่ากับเขียนความรู้สึกช่วงเวลานั้นออกมาเลย จะเขียนออกมาในรูปแบบไหนก็ได้ แต่สุดท้ายเราควรต้องสรุปเป็นความคิดของเราออกมาให้ได้ ไม่อย่างนั้นเราจะพัฒนาตัวเองออกไปได้อย่างไรเมื่อเราไม่เขียนเลย” (สุชุม ชีวาศเกียรติยิ่งยง วันที่ ๒๒-๒๕๓๔)

นอกจากนี้ในวาระเดียวกัน ยังได้มีการทบทวนบทบาทในช่วงเวลาการเป็นอาสาสมัครที่ผ่านมาและมองไปถึงบทบาทการทำงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครจะดำรงอยู่ในฐานะนักพัฒนาในองค์กรเอกชน หรือออกไปทำงานในสาขาอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งการประสานงานต่อเนื่องภายหลังจากการครบวาระระหว่างเพื่อนอาสาสมัครอีกด้วย เช่น การเสนอกองทุนรุ่น การพบปะกันเพื่อหากิจกรรมที่จะทำประโยชน์ร่วมกัน การสื่อสารกันในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

“โรงเรียนชีวิต” ของอาสาสมัคร กับวาระการทำงาน ๒ ปี

หลังผ่านพ้นกระบวนการคัดเลือก และการปฐมนิเทศก่อนออกปฏิบัติงาน ชีวิตการเป็น “อาสาสมัคร มอส.” ก็ได้เริ่มต้นขึ้น คนหนุ่มสาวที่ผ่านการคัดเลือกในแต่ละรุ่นเริ่มออกเดินทางไปยังองค์กรและพื้นที่การทำงาน ที่ตนเองเลือก สิ่งที่เขาทำทั้ง ๒๕ รุ่นต้องเผชิญ ก็คือ

ชีวิตที่ต้องเรียนรู้ในการปรับตัว

๓ เดือนแรก เมื่อชีวิตต้องลงไปในสนามจริง ปัญหาที่อาสาสมัครส่วนใหญ่พบคือ การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่

ในรุ่นแรก ๆ ของอาสาสมัคร ซึ่งเป็นยุคนุกเบิกงานพัฒนา ปัญหาของคนหนุ่มสาวในยุคนี้ คือ การทำงานพัฒนานากำลังเริ่มต้น ยังไม่มีการสั่งสมบทเรียนหรือประสบการณ์ ทุกคนต้องไปหาบทเรียนหรือประสบการณ์เอง ไม่มีความชัดเจนในงาน คนหนุ่มสาวในรุ่นนี้ก็มีความหลากหลาย มีทั้งที่ออกกลางคัน ขณะที่บางคนก็ทำงานอย่างราบรื่น บ้างก็อยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน บ้างก็ร่วมงานกับเพื่อนได้ดี

อาสาสมัครเหล่านี้มีประสบการณ์กับปัญหาที่หลากหลาย เช่น ไม่คิดเรื่องคน ไม่คิดถึงผู้บริหาร ทำทุกอย่างและคิดว่าปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ อดทน ยึดหยุ่น สร้างบรรยากาศความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นตัวของตัวเอง แสดงศักยภาพเต็มที่ช่วยให้อาสาสมัครผ่านปัญหาไปได้

“ตอนนั้นเราอยากจะเปลี่ยนแปลงลูกเดียว เราอยากจะไปติดอาวุธทางความคิดให้ชาวบ้าน คิดอยู่อย่างเดียว แต่พอไปแล้วงง คอยกับชาวบ้านแล้วเรางง เรามีกรอบแข็งมาก ในขณะที่ชาวบ้านเขาก็มีของเขา มันอึดอัด มันมีช่องว่างทางวิธีคิดและการดำเนินชีวิตสูง แรก ๆ จะสับสน ความสับสนที่เกิดในการปรับตัวเองเข้าไปอยู่ อยู่เฉย ๆ อย่างมีความสุขไม่ได้ การคลี่คลาย กระบวนการฝึกอบรมช่วยได้ พิจารณาหามอบประเวศอธิบายดี คือความคิดและจิตที่บริสุทธิ์ และต้องมีปัญญา เมตตา ความรัก และต้องมีขันติอีก และที่นี้มีทั้งคนช่วย มีที่ปรึกษา มีเพื่อนอาสาสมัคร มีเวทีของกลุ่มอาสาสมัครด้วยกันเอง และช่วยคลี่คลายกันเองสูง” (รัชวาลย์ ทองดีเลิศ รุ่น ๑-๒๕๒๓)

“เวลาเราอยู่ในหมู่บ้าน เราก็กถามว่า นี่ใช่หรือเปล่า เราไม่ได้ดูหนัง เราไม่ได้อ่านหนังสือ เราเป็นชนชั้นกลาง เราก็อึดเพราะคิดว่าเราคือใคร ถ้ามาอยู่ตรงนี้เราจะเป็นคนกลุ่มไหน เราจะอยู่อย่างไรที่ทำให้เราอยู่ได้โดยมีความมั่นคงพอประมาณและมีความสุข” (พิบูล บุรีภักดี รุ่น ๓-๒๕๒๔)

ขณะที่รุ่นที่ ๕ (๒๕๒๖) อาสาสมัครสะท้อนว่าไม่มีบรรยากาศที่จะสร้างขบวนการของนักศึกษาเป็นยุคคำตอบอยู่ที่หมู่บ้าน ชุมชนพึ่งตนเอง และปฏิเสธเรื่องโครงสร้างนโยบาย อาสาสมัครเริ่มสะท้อนปัญหามากมาย ทั้งเรื่องส่วนตัว งาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเรื่องตัวเอง มีความสับสนในความคิด ซ้ำเกียจทำ เปื่อหน่าย เฉื่อยชา รู้สึกปราศจากคุณค่า ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความกระตือรือร้นต่องาน มอด. ดับลงไป มีปัญหาครอบครัว รายได้ไม่พอใช้ พลังและกำลังใจถดถอยลงไป มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับชุมชน

การแก้ปัญหาในรุ่นนี้ คือ การดูแลกันเองในรุ่น ช่วยเหลือกัน คิดถึงความไฝ่ฝัน จินตนาการในการสร้างงานทางเลือกให้สังคม พยายามทบทวนความตั้งใจในการทำความดีเพื่อสังคม ทำความเข้าใจเหตุปัจจัยที่มาของปัญหา เป้าหมาย ปรัชญาของงานที่ทำให้ชัดเจน มีความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

“งานที่เราทำเป็นการฝึกอบรมกรรมกร ลงพื้นที่ ดูปัญหา จริง ๆ แล้วเรามีปัญหามาก แม้เราจะสนใจงานทางด้านนี้ แต่ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ตอนเราเป็นนักศึกษา เคยทำค่าย ทำกิจกรรม คิดว่าน่าจะทำได้ แต่พอลงไปทำงานกับกลุ่มกรรมกรแรงงานจริง ๆ มันเป็นชีวิตคน ไม่ใช่กิจกรรม และที่ สสส. (สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน) เอง ก็ไม่ค่อยมีพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงของเรากลับเป็นแกนนำของกรรมกรที่อยู่ในพื้นที่ ตอนนั้นรู้สึกว่า เราไม่ได้ทำงานเป็นขึ้นเป็นอัน เช่น ให้ทำวิจัย เราก็ไม่มีประสบการณ์ทำงานวิจัย ควรจะมีคนมาแนะนำ ก็มีอาจารย์คนหนึ่งเป็นที่ปรึกษา แต่อาจารย์ก็ไม่ค่อยมีเวลามาให้คำปรึกษา การแก้ปัญหาก็คือ พยายามคุยกับคนในคนนี้หาที่ปรึกษาว่าเราจะทำอย่างไรบ้าง” (ลดาพร เผ่าเหลืองทอง รุ่น ๕-๒๕๒๖)

รุ่นที่ ๖ (๒๕๒๗) ซึ่งอยู่ในช่วงเฟื่องฟูของกิจกรรมมหาวิทยาลัย และกระแสวัฒนธรรมชุมชนกำลังเติบโต แต่ปัญหาในรุ่นนี้กลับมีทั้งเรื่องคำตอบแทนไม่เพียงพอ ครอบครัวไม่เข้าใจ สับสนกับแนวความคิด เป้าหมาย

ในการพัฒนา การแก้ปัญหาคือพยายามศึกษาและทำความเข้าใจวิถีชีวิต ระบบคิดของกลุ่มเป้าหมาย ศึกษางานและองค์กรให้เข้าใจทั้งปรัชญาแนวความคิด วิธีการทำงาน ระบบบริหาร ศึกษารัฐธรรมนูญ เข้าใจชุมชน และชาวบ้าน

“พอไปอยู่หมู่บ้านมันก็ไม่สะดวก อยู่คนเดียว เหนง ยังหาทางทำงานเป็นรูปเป็นร่างไม่ได้ เทียวเดินเป็นหมาบ้าอยู่หมู่บ้าน หาเหยื่อ ทุกคนจะเป็นอย่างนี้ อยู่หมู่บ้านใหม่ กลางคืนก็นอนคิดเมื่อไหร่จะได้ออกไปเจอเพื่อนเจอฝูง ยังตั้งตัวไม่ได้ คุยกับชาวบ้านไม่ค่อยรู้เรื่อง ไม่สนุก การคลี่คลายต้องโยกจิตใจเรา ลากเอากันหรือจิตใจเราออกมาดู ต้องตรวจสอบตัวเองอย่าให้คนอื่นมาตรวจสอบ แล้วพอปรับตัวเข้าที่เข้าทางก็จะเริ่มมีความสุข ชาวบ้านก็จะเหมือนญาติพี่น้องเรา ไปนอนคุย แล้วเราต้องค้นคว้า เป็นนักแสวงหา อ่านหมดตั้งแต่บู้ลิ้มโกวเล้ง อ่านหมดทุกวันนี้ยังอ่าน อ่านพระเจ้าตากสิน เพราะมันช่วยวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ประเทศไทยจนมาถึงปัจจุบัน มันสะท้อนภาพปัจจุบัน มันเชื่อมโยงกันได้ อ่านหนังสือเป็นเรื่องสำคัญ” (อกนิษฐ์ ป้องภัย รุ่น ๖-๒๕๒๗)

รุ่นที่ ๗-รุ่น ๒๕ (๒๕๒๘-๒๕๔๕) โดยส่วนใหญ่ก็พบปัญหาเหมือนรุ่นแรกเช่นกัน ในเรื่องการปรับตัวกับชุมชน

บทชีวิตที่ต้องเรียนรู้ในการทำงานกับองค์กร

ในเดือนที่ ๔-๑๒ คือการเริ่มต้นชีวิตอาสาสมัครช่วงที่ ๒ ในการทำงานกับองค์กร ซึ่งต้องมีการปรับตัวอีกครั้งกับระบบคิดของหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร และภาระงาน หลายคนบอกว่าถ้าผ่านช่วงนี้ไปได้ก็ถือว่าสอบผ่านชีวิตว่าที่ “นักพัฒนา” ไปได้ครึ่งทางแล้ว ดังนั้น ปีที่ ๑ จึงเหมือนเป็นช่วงของการฝึกฝนสร้างคน เพื่อทดสอบจิตใจ ความอดทน ความสามารถ และหลายคนอาจค้นพบตัวเอง จนมั่นใจว่า จะเลือกเดินทางสายนี้ต่อ พอเข้าปีที่ ๒ จะเป็นเหมือนช่วงการแสดงฝีมืออย่างเต็มที่ แต่ถ้าไม่ผ่าน มีอยู่ ๒ ทางที่อาสาสมัครส่วนใหญ่เลือกทำ คือ การตัดสินใจลาออกก่อนวาระภายในเดือนที่

๑๒ หรือหนึ่งไปอีก ๑ ปี จนจบวาระอาสาสมัคร ๒ ปี

ในช่วงนี้ปัญหาที่อาสาสมัครส่วนใหญ่ต้องเผชิญ จะเป็นเรื่องของ (ก) แนวทาง ระบบการทำงาน ภาระงาน วัฒนธรรมองค์กร ความขัดแย้งกับองค์กร (ข) เงื่อนไขและข้อจำกัดในการเรียนรู้ (ค) ผู้ประสานงาน/หัวหน้างาน/ผู้ร่วมงาน (ง) กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ทำงาน (จ) การถูกเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์กร และพี่เลี้ยง มอช.

(ก) แนวทาง ระบบการทำงาน ภาระงาน วัฒนธรรมองค์กร ความขัดแย้งกับองค์กร

โดยภาพรวม อาสาสมัครต่างสะท้อนว่า งานไม่ตอบสนองความต้องการของตัวเอง เข้าใจเป้าหมายงานคลาดเคลื่อนจากองค์กร คิดว่าความสามารถตัวเองไม่พอ ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการวิเคราะห์มีน้อย ทำงานโดดเดี่ยว ไม่สามารถทำงาน “จับจ่าย” ได้ บทบาทไม่แน่ชัด รู้สึกขัดแย้งกับงาน ขาดความรู้ ความมั่นใจในการทำงาน

ในส่วนขององค์กร ไม่สามารถทำงานตามที่องค์กรคาดหวังได้ องค์กรขาดนโยบายที่ชัดเจน กรรมการมีบทบาทสูง เจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการทำงาน โครงสร้างการทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ มีปัญหาการประสานงานภายใน ปัญหาระหว่างองค์กรที่แย่งกันทำงานในพื้นที่เดียวกัน ไม่ชัดเจนในความคาดหวังขององค์กรต่ออาสาสมัคร

ตั้งแต่รุ่น ๑๔ (๒๕๔๕) เป็นต้นไป มีสิ่งที่แตกต่างจากรุ่นก่อน คือ เริ่มมีการพูดถึงปัญหาในเรื่องทักษะการทำงาน อาสาสมัครเกือบจะทุกคนพูดถึง การขาด “ทักษะ” มากที่สุด ทั้งทักษะในการพูด เขียน ภาษาอังกฤษ การจัดระบบความคิด การจับประเด็น การฝึกอบรม การจัดระบบ การประเมินผล การวิเคราะห์สถานการณ์ และเป็นรุ่นแรกๆ ที่พูดถึงการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนา ขาดความคิดเชื่อมโยงกับปัญหาต่าง ๆ และมีปัญหาต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน หลายพื้นที่มากเกินไปไม่สามารถจัดเวลาได้ ทำงานได้ไม่เต็มที่และไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้พัฒนาตนเอง เหมือน

เปิดที่ทำได้ทุกอย่างแต่ไม่ดีสักอย่าง มีปัจจัยภายนอกมากระทบการทำงานในพื้นที่บ่อยครั้ง เช่น การประชุม ขบวนการเอ็นจีโอมีความขัดแย้ง ไม่มีการให้ความรู้ฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ไม่มีการเตรียมความพร้อมให้คนทำงาน ทำให้คนรุ่นใหม่ต้องหาทางเรียนรู้เอง

การแก้ปัญหา ของเหล่าบรรดาอาสาสมัครมีหลายแบบ เช่น ข้ามผ่านปัญหา เรียนรู้เพิ่มเติม เมื่อท้อหรือเหนื่อยก็หยุดพักเติมไฟเป็นระยะ สรุปรบทเรียนแต่ละช่วง สร้างภูมิต้านทานให้ตัวเอง ให้กำลังใจตัวเอง กล้ายอมรับในความเป็นตัวตนของตัวเอง เข้าใจ และยอมรับความต่างของคน เริ่มจากพัฒนาตัวเองก่อนพัฒนาคนอื่น เปิดกว้าง เรียนรู้เงื่อนไขและข้อจำกัด ความต่างของแต่ละปัจเจก

“ผู้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่สนามความคิดไม่เข้ากัน แย่งกันอยู่อย่างเราที่เป็นผู้ประสานงานจะอยู่กับระบบเยอะ การมองอะไรต่าง ๆ ก็ยังไม่ค่อยครอบคลุม รู้สึกสับสนมาก เพราะว่ามันถูกเคว่งในหมู่บ้านด้วย ใหม่ ๆ ยังไม่เท่าไรหรอก เดือนแรก ใจยังสู้อยู่ แต่พอมาเจอเวลาเราปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สนามเขาจะไม่มาอยู่เลย มีแต่ที่ผู้ประสานงานที่จะเป็นคนดูแลอาสาสมัคร พอเราปรึกษาอะไร เขาไม่ค่อยได้ให้ข้อมูล แล้วเราจะหาทางออกแบบไหน เรายังเป็นเด็กใหม่ด้วย ไทร.คุยกับพี่ มอส. ด้วย เขาก็บอกให้ใจเย็น ๆ ให้กำลังใจ พอ ๓-๔ เดือนที่มาเจอ มอส. มาคุยในเวที จะออกแน่นอน แต่ทาง มอส. ก็เบรคไว้ตลอด การคลี่คลายโดยการที่เขาขึ้นไปคุยร่วมในเวทีทั้งเรา ผู้ประสานงาน แล้วก็ มอส. ก็คุยไกล่เกลี่ย และเจ้าหน้าที่สนามเขาก็เข้ามาฟังด้วย ก็มีการปรับหลาย ๆ อย่าง” (วัชรภรณ์ แสงเทียนแก้ว รุ่น ๑๓-๒๕๓๔)

(ข) เงื่อนไขและข้อจำกัดในการเรียนรู้

“สมัยผมเป็นสมัยที่คอมพิวเตอรืมาแรงสุด ทุกคนได้อบรมคอมพิวเตอรืหมด ยกเว้นเรา ไม่รู้เพราะเราเป็นอาสาสมัครหรือเปล่า แล้วเราก็เชื่อว่าในบรรดากลุ่มที่จัดการคอมพิวเตอรืทั้งหลาย ทักษะเราดีที่สุด แต่ทำไม

ไม่เปิดโอกาสให้เรา รู้สึกว่าทัศนะขององค์กรตอนนั้น เขาจะบอกว่า เด็กที่มาจาก มอศ. เป็นพวกนักคิด ชอบคิด ชอบฝัน ทำงานไม่เป็น เรื่องมาก ชอบตั้งคำถาม ชอบสร้างความคิดหวัง” (วิคม กิตติรัตนชัย รุ่น ๑๒-๒๕๓๓)

“เราคาดหวังว่าเราน่าจะได้เรียนรู้อะไรมากกว่านี้ คนที่จบใหม่ ๆ ยังไม่พร้อมที่จะทำงานหรอก ต้องมีรุ่นพี่ที่ดีช่วยเทรนน้อง ไม่ใช่ทิ้งให้โดดเดี่ยว ซึ่งเราก็ไม่ได้ถูกเทรนอะไรสักอย่าง แต่ถูกทิ้งให้อยู่กับปัญหา เราก็เลยกลายเป็นตัวปัญหาของสังคม สิ่งที่เราเจอคือเราถูกมองแง่ลบว่า เป็นเด็กมีปัญหา เรียกร้องมาก แล้ววิธีการทำงานก็ไม่เคยสอนกัน เช่น บอกว่า น้องอะไรเลี้ยงได้ก็เลี้ยงไป ก็ไม่เคยบอก แต่คาดหวังคนทำงานว่า เอ็งต้องทำงานให้ได้ ต้องทำงานเป็น ทั้งที่นั่นจะมีโอกาสให้เรียนรู้แล้วปรับมาเป็นการทำงาน แต่นี่ไม่ให้โอกาสการเรียนรู้ไม่พอ ยังต้องให้ทำงานเป็นได้เลย” (พัชรี กวนใจ รุ่น ๑๘-๒๕๓๙)

(ค) ผู้ประสานงาน/หัวหน้างาน/ผู้ร่วมงาน

“ผมอยู่ไม่ครบปี เพราะทะเลาะกับผู้ประสานงาน คือสันติบาล ตามเราเข้าไปในหมู่บ้าน คล้าย ๆ บอกว่าเราเป็นคอมมิวนิสต์ เราเลยมาขอให้ผู้ประสานงานช่วยออกจดหมายให้ เขาไม่ยอมทำ เราก็เลยขอออกมาพร้อมโครงการที่ทำอยู่” (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ รุ่น ๑-๒๕๒๓)

“เราคิดว่าการเป็นอาสาสมัครต้องกล้าคิด กล้าเถียง ถ้าเราไม่แสดงออก เราก็หมกหมมตัวเองไปเรื่อย ๆ แล้วก็จะท้อ การแสดงออก การแลกเปลี่ยนไม่ได้หมายความว่า จะต้องโกรธเกลียดกัน ที่เราเถียงกับผู้ประสานงาน เราก็หันมาแลกเปลี่ยน แต่ด้วยพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดี” (เอกนิษฐ์ ป้องภัย รุ่น ๖-๒๕๒๗)

(ง) กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ทำงาน

“ราชการไม่เข้าใจ นายอำเภอไล่ออกจากพื้นที่ใน ๒๔ ชั่วโมง เขาเข้าใจว่าเราเป็นคอมมิวนิสต์” (พูลไท ลวากร รุ่น ๑-๒๕๓๓)

“ถูกอิทธิพลคุกคาม แขนงนำในพื้นที่ถูกยิงตายหลายคน” (สุวิทย์ นามแสง รุ่น ๑๑-๒๕๓๒)

“เป็นหมู่บ้านที่พี่เขาอยู่นาน เป็นหมู่บ้านที่ชาวบ้านติดพี่คนนี้ เราไม่สามารถแสดงความคิดเห็น ชาวบ้านเขาเห็นเราเป็นเด็ก” (ปาริชาติ หาญไชนะ รุ่น ๑๔-๒๕๓๕)

(จ) การถูกเลือกปฏิบัติจากพี่เลี้ยง มอส. (เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาสาสมัคร)

โดยภาพรวม อาสาสมัครส่วนใหญ่ก็ไม่ปฏิเสธว่า ได้รับการติดตามดูแลจากพี่เลี้ยง มอส. เป็นอย่างดี ตั้งแต่รุ่น ๑-๒๕ แต่พอถามเข้าไปในรายละเอียด หลายคนก็แสดงความคิดเห็นว่าได้รับการถูกเลือกปฏิบัติจากพี่เลี้ยง มอส. เหมือนกัน โดยเฉพาะคนที่พื้นที่ทำงานในกรุงเทพฯ ระบบการติดตามจะไม่ค่อยมีมากเหมือนในต่างจังหวัด และในต่างจังหวัดก็มีการถูกเลือกปฏิบัติเช่นกัน โดยเฉพาะอาสาสมัครที่อยู่นอกสายทรัพยากร ซึ่งบอกว่า ตัวเองเป็นชนกลุ่มน้อยของงานอาสาสมัคร (จากสถิติที่รวบรวมมาพบว่า องค์การที่รับอาสาสมัครมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ สายทรัพยากร รับ ๑๑๕ คน ตั้งแต่รุ่นที่ ๘-๒๕ มีการกระจุยตัวค่อนข้างหนาแน่น โดยเฉพาะรุ่น ๑๗, ๒๐, ๒๓ รับเป็นจำนวนครั้งหนึ่งของอาสาสมัครทั้งหมด) และอันที่จริงแล้ว อาสาสมัครหลายคนก็ไม่ได้คาดหวังการติดตามอย่างใกล้ชิดมากเท่าไร เพียงแค่ถามสารทุกข์สุกดิบ นอกเหนือจากการคุยเรื่องงานก็เพียงพอแล้ว

“อีกเรื่องคือ รุ่นเราจะทำงานสายทรัพยากรเสียเยอะ เพราะเป็นแนวโน้มของสังคม เวลาเราพยายามสื่อสารให้เพื่อนเข้าใจงานที่เราทำ แต่

เพื่อนไม่เข้าใจ สายงานร้อนจะถูกให้ความสำคัญกว่าสายงานเย็น เรากับเพื่อนอีกหลายคนก็มีความรู้สึกที่ว่า ทำไม มอส. ไม่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เท่ากัน เรียนรู้ทั้งงานร้อน งานเย็นบ้าง.....เพื่อน ๆ ที่ทำงานร้อนก็ถามว่า พวกนี้ทำอะไรในหมู่บ้าน ไม่ออกมาเคลื่อนไหว ความเข้าใจงานมันต่างกัน เพราะคนที่ทำงานร้อนก็เข้าใจว่า ต้องเคลื่อนไหวเท่านั้นถึงจะชนะ แต่คนที่ทำงานเย็นก็คิดว่า งานในพื้นที่มันก็สำคัญ เพราะถ้าหัวไปเคลื่อนไหว งานในพื้นที่ก็ไม่มี ซึ่งเราคิดว่ามันน่าจะมีทั้งสองฝ่าย เจ้าหน้าที่ มอส. เองก็ให้ความสำคัญกับงานร้อน เราเคยถามเขา เขาก็ตอบแบบกราย ๆ ว่า ให้ความสำคัญกับงานร้อน ทั้งที่จริงเป้าหมายที่ มอส. เคยตั้งไว้คือ ต้องการที่จะให้อาสาสมัครเรียนรู้งานทั้งสองอย่างที่ผ่านมา เพื่อให้เป็นการหล่อหลอมอุดมการณ์ เห็นประเด็นที่มีผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ ถ้าเราไม่ช่วยกันผลไม่สำเร็จ ซึ่งตรงนี้นั้นทำให้เพื่อนที่ทำงานร้อนรู้สึกว่าตัวเองฮีโร่ คนอื่นรู้สึกเหมือนเด็กน้อย งานคนอื่นหน่อมแน้ม ทำเมื่อไรก็ได้” (กัญญาณัฐ ไชยราช วันที่ ๒๓-๒๕๔๔)

ข้อสังเกตที่น่าสนใจจากการสัมภาษณ์ พบว่า จะมีอาสาสมัครอยู่ ๒ ลักษณะ คือ กลุ่มที่ ๑ อยากให้มีพี่เลี้ยงติดตาม โดยเป็นการไถ่ถามความรู้สึกว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ไม่ใช่เจอกันคุยแต่เรื่องงาน และกลุ่มที่ ๒ ไม่ต้องการการติดตามดูแลมากนัก ฉะนั้น พี่เลี้ยงจึงควรจะทำให้ความเข้าใจที่จู่จกอาสาสมัครแต่ละคนให้ลึกซึ้งว่าเขาต้องการการติดตามแบบไหนจากเรา และในรุ่นหลัง ๆ ซึ่งมีจำนวนอาสาสมัครไม่มากนัก การติดตามควรมีความใกล้ชิดมากขึ้น (อกนิษฐ์ ป้องภัย วันที่ ๖-๒๕๔๗)

ในอีกด้านหนึ่ง อาสาสมัครหลายคนก็พบบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเติบโตทั้งด้านความคิด และจิตใจ โดยองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศเหล่านี้คือ รุ่นพี่ในที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

“พี่ย่า (อ.อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์) จะเป็นคนที่สอนเราเยอะมาก บางทีเราก็จะไปได้รับความรู้จากงานนิเทศศาสตร์ค่อนข้างเยอะ พวกอาจารย์ จะเป็นส่วนหนึ่งที่พี่ย่าดึงเข้ามา พี่ศรีสว่าง ถือว่าเป็นกรรมการผู้ใหญ่ที่เข้ามาใกล้ชิด กรรมการสมัยก่อนเขาลงมาทำงานจริง ๆ นะ อาจารย์โคทม พี่ศรีสว่าง ช่วงนั้นอยู่ที่สภာพัฒนน์ ก็ถือว่าเป็นระดับข้าราชการที่มีเพาเวอร์ แล้วดึงข้าราชการบางคนที่เราเวิร์ค มาช่วยงาน ซึ่งเรารู้สึกสนุกที่ได้เข้ามาทำงานกับผู้ใหญ่ และได้รับการยอมรับพอสมควร เป็นประสบการณ์ที่เรา ดีมาก ๆ เพราะเป็นงานที่มันทำให้เราเปิดตัวเองมากขึ้น ในแง่ของปัญหา เด็กเราเห็นชัดเจนว่าเป็นปัญหาอะไร ปัญหาเรื่องสื่อ ปัญหาเรื่องระบบ มัน ได้กับเราเยอะมาก แล้วพี่ศรีสว่างตรงนี้ มันเป็นตัวที่เราารู้สึกว่ามีความสุขกับ มันตลอดที่อยู่กับมัน แม้ว่ามันจะหนักขนาดไหน” (สุจิตรา อุดมธำรง รุ่น ๔-๒๕๒๕)

“เราให้ความสำคัญกับกระบวนการ ที่ให้อาสาสมัครค่อย ๆ เรียนรู้เติบโต คือ คงไม่ถีบตักน้ำไปเลย วิธีการนั้นใช้ไม่ได้กับคนทุกคน แต่ วิธีการให้เขาค่อย ๆ เรียนรู้เติบโตมันใช้ได้กับคนทุกคน เป็นกระบวนการที่เราให้ออกาส ถ้าคุณเรียนรู้ได้ คุณก็ทำไปเอง แล้วก็ปล่อย ถ้าคุณทำไม่ได้ เราก็ช่วยเสริมให้เขาเติบโต เพราะมันเข้าได้กับทุกคนมากกว่า” (อารีวรรณ คุสินทียะ รุ่น ๑๙-๒๕๔๐)

จากคำบอกเล่าต่าง ๆ ของอาสาสมัคร ทั้งที่พบปัญหา และไม่พบปัญหาในการทำงาน ประมวลภาพได้ว่า การที่อาสาสมัครจะทำงาน พัฒนาอย่างมีความสุข ได้เรียนรู้ เติบโตทางความคิด จิตใจ มากน้อย เพียงใด มีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับ

๑. การเปิดโอกาสขององค์กรให้อาสาสมัครแสดงบทบาทเต็มที่
๒. สภาพองค์กรที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการเติบโต และการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครได้ต่างกัน

๓. ความสอดคล้อง เหมาะสมระหว่างอาสาสมัครกับงานที่ได้รับมอบหมาย บางครั้งอาสาสมัครคนหนึ่งพบกับความล้มเหลวในการทำงานกับองค์กรหนึ่ง แต่เมื่อได้เปลี่ยนไปทำงานอีกองค์กรหนึ่ง กลับก่อบทบาทที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กรนั้นมาก ซึ่งความสอดคล้องเช่นนี้ไม่เคยลงตัวในทุกกรณี

๔. ความทรหดอดทนของอาสาสมัคร คนรุ่นใหม่ต้องลุยงานหนัก ต้องอด ต้องพึ่งตนเองเป็นหลัก ต้องพัฒนาตนเอง แล้วจะเติบโตไปได้ แต่ก็ต้องเข้าใจว่าไม่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยตัวเองคนเดียว

๕. ความสามารถของอาสาสมัครในการเรียนรู้ สรุปและถ่ายทอดออกมาได้ มีความใฝ่รู้ท่ามกลางการทำงาน และความรับผิดชอบ

๖. คนรุ่นเก่าต้องพยายามเอื้ออำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตนเองไปสู่คุณภาพของคนรุ่นใหม่ คือ สร้างสภาพการณ์ให้พวกเขาได้เรียนรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ตนเองเคยเป็นมาก่อน ใจกว้าง รั้งฟัง ไม่ละเลยที่จะตอบคำถาม มองดูความผิดพลาดและตักเตือนด้วยความปรารถนาดี

๗. องค์กรมีทัศนะเปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

บทสุดท้าย: บทเรียนแห่งชีวิต “อาสาสมัคร”

ตลอด ๒๕ ปี ของ มอศ. มีคนหนุ่มสาวรุ่นแล้วรุ่นเล่าที่ผ่านเข้ามาในกระบวนการ “อาสาสมัคร” แต่ละคนก็ได้รับประสบการณ์ที่ต่างกันอย่างออกไป มีทั้งแง่บวก และแง่ลบ ขึ้นอยู่กับตัวเอง องค์กร เพื่อนร่วมงาน และงานที่อาสาสมัครได้ลงไปทำ การเข้ามาทำงานเพื่อสังคมทำให้หนุ่มสาวแต่ละคนได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม แม้ในการทำงานจุดนั้น เราจะได้เห็นทั้งคนที่มีความสุขในการทำงาน และคนที่ผิดหวังในการทำงาน จนอาจถึงขั้นท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง รู้สึกไร้คุณค่า แต่คนหนุ่มสาวเหล่านั้นก็ยังยืนยันว่า สิ่งที่ได้รับจากการเป็นอาสาสมัครมีคุณค่ามากในช่วงชีวิตหนึ่งของพวกเขา ดังที่อาสาสมัครหลายรุ่นสะท้อนในรายงานสรุปบทเรียนของพวกเขาว่า

“ไม่ว่าเราจะสมหวัง หรือเจ็บปวดกับการแสวงหาที่ผ่านมานี้ก็ตามแต่... แต่ชีวิตของการเป็นอาสาสมัคร ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ของมอศ. การทำงานในองค์กรพัฒนา และเพื่อน ๆ ก็ได้ทำให้เราเรียนรู้ และเข้าใจตนเอง สังคม และโลกของความเป็นจริงยิ่งขึ้น เป็นบทเรียน และประสบการณ์ที่มีความหมายต่อพวกเรา ต่อการแสวงหา และกำหนดบทบาทในชีวิตของตนเองในวันข้างหน้าต่อไป”

“เป็นการเปิดโอกาสให้คนใหม่ ๆ ได้เข้าสู่วงการมากขึ้น แม้เป้าหมายเบื้องต้นของเขาเหล่านั้นจะเพียงแค่การเข้ามาเพื่อเรียนรู้ก็ตาม แต่เมื่อเขาได้สัมผัสกับกิจกรรม กับปัญหาของประชาชนมากขึ้น เขาคงจะบอกตัวเองได้ว่า เขาควรจะอยู่ร่วมงานกันต่อไปหรือไม่ ...และแม้ว่าบางคนจะต้องออกไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ หรือไม่เหมาะสมกับความถนัด ก็ยังคิดว่าเขาเหล่านั้นคงมีความปรารถนาดีต่อสังคม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อน ๆ ที่ยังทำงานด้านนี้ต่อไปตามแต่กำลังความสามารถ”

สิ่งที่อาสาสมัครได้รับจากการทำงานเพื่อสังคมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

ด้านบวกของการเป็นอาสาสมัคร

(ก) การมีสำนึกต่อสังคม เข้าใจชุมชน สังคม

ได้เรียนรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงของสังคม สภาพปัญหา และความเป็นอยู่ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถเชื่อมโยงรายปัญหาต่างๆ เข้าด้วยกัน เห็นทางออกในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มั่นใจในพลังของชุมชน รู้ลึกถึงระบบคุณค่าของชาวบ้านที่ไม่หวังผลตอบแทนในการให้ ชีมชั้ววิถีชีวิตชาวบ้าน เห็นตัวตนของชาวบ้าน ชาวบ้านก็คือคน มีหลายแง่มุม ไม่ใช่บริสุทธิทั้งหมด

“ระหว่างการใช้ชีวิตอาสาสมัคร เราได้เห็นชาวบ้าน คือระบบ การศึกษามันทำให้เรามองชาวบ้านเป็นคนที่ไม่มีความรู้ แต่การทำงานตรงนี้ มันทำให้เราเข้าไปสัมผัส และเนื้องานของเอ็นจีโอก็ให้ความสำคัญกับเรื่อง ตรงนี้อยู่แล้ว การเคารพในตัวคนอื่น บางอย่างมันปรับเปลี่ยนวิธีคิดเราด้วย เช่น ง่าย ๆ เกี่ยวกับเรื่องธรรมชาติ ตอนอยู่กรุงเทพฯ เราจะกลัวฝน เห็นว่า ฝนคือปัญหา พอไปอยู่กับปะดิวอนิ แกจะบอกว่า ฝนตก มันก็เป็นธรรมดา เรื่องของชุมชนท้องถิ่น ความรู้จากท้องถิ่น การจัดการป่า ดิน น้ำ มันไม่เคยมีอยู่ในมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยมีแต่เรื่องของคนกรุงเทพฯ เรื่อง อะไรที่มันเป็นสากลเราจะเรียนรู้อะไรที่มันเป็นเรื่องใหญ่ ๆ ซึ่งมันถูกเข้ขึ้นมา โดยที่มันลืมเรื่องชุมชนท้องถิ่นไป” (ลักขณา ศรีหงษ์ รุ่น ๒๐-๒๕๔๑)

(ข) เข้าใจงานพัฒนา ได้ทำงานพัฒนา ได้ทำประโยชน์ให้คนอื่น เข้าใจแนวคิด กระบวนการทำงาน ประสบการณ์ที่หลากหลายของงานพัฒนา บทบาท ขีดจำกัด และศักยภาพขององค์กรพัฒนาเอกชนในสภาพความเป็นจริง ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ช่วยคนอื่นบ้างเท่าที่ความสามารถจะทำได้ได้โอกาสและมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพื่อสังคม

“สำหรับสังคมไทย เอ็นจีโอไม่ได้อยู่ในฐานะที่มีกำลังมากมาย เราอยู่ในฐานะที่เราจะมาทำหน้าที่อะไรบางอย่าง ที่ภาคประชาชนทำไม่ได้ เช่น การวิเคราะห์บางประเด็นในระดับโลก เราได้เรียนรู้ว่า การจะลุกขึ้นมาผลักดันในแต่ละเรื่อง เราต้องรู้รายละเอียด เข้าใจบริบทของมันทั้งในประเทศและในระดับต่างประเทศ ที่สำคัญต้องทำให้ชาวบ้านเข้าใจปัญหา เป็นเรื่องเป็นราว และถ้ากระแสสังคมเข้าใจ การเมืองก็เปลี่ยนได้” (วิฑูรย์ เลี่ยนจำรูญ รุ่น ๖-๒๕๒๗)

“ประสบการณ์งานเอ็นจีโอมันมีคุณค่าแน่ ๆ เพราะมันบ่มเพาะความเข้าใจปัญหาสังคมให้เราได้อย่างลึกซึ้ง ไม่มีที่ไหนที่เป็นแหล่งบ่มเพาะได้เท่านี้ กระทั่งอาจารย์ที่เป็นหัวก้าวหน้า ที่ทำงานด้านสังคม ก็ไม่มีทาง

สอนได้ลงลึกหรือมีแรงบันดาลใจความผูกพันกับปัญหาสังคมเท่าคนที่ทำงานเอ็นจีโอ” (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี รุ่น ๘-๒๕๒๙)

(ค) ประสบการณ์ชีวิต

ความเจ็บปวดในการทำงานช่วงแรก ๆ อาจเป็นสะพานเชื่อม อุดมคติและความเป็นจริงเสมือนเป็นการเตือนให้เข้าใจสภาพความเป็นจริง ลดความคาดหวัง แต่บางทีก็เป็นการทำลายพลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่มากมาย ในคนหนุ่มสาวได้ อย่างไรก็ตาม นักอุดมคติในงานพัฒนา หากประสบการณ์ ความเจ็บปวดไม่สั่นคลอนอุดมคติของเขาเสียก่อน ก็จะไม่เสริมเขาให้เป็น นักปฏิบัติที่มีความคิดกว้างไกล ฟังพอใจ มีความสุขและเห็นคุณค่าใน ตนเองกับงานเล็ก ๆ ที่หล่อหลอมชีวิตและงานให้กลมกลืนกัน เรียนรู้ถึงการ ปรับตัวทั้งภายในตัวเอง การยอมรับฟังและทำตามความคิดเห็นที่ต่างกัน รู้จัก การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นพื้นฐานที่ดีในการทำงานต่าง ๆ และปรับตัวเอง กับสังคมที่เราจะยืนอยู่ตรงไหน มองโลกกว้างขึ้น

(ง) โอกาสในการเรียนรู้

ได้อยู่ในบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงตัวเอง ได้ชีวิตใหม่ อุดมคติ ทำให้เห็นเป้าหมายที่แจ่มชัด เกิดพลัง แต่อุดมคติอยู่ ห่างไกล ต้องเรียนรู้ พากเพียร สรุปรประสบการณ์ บทเรียนทั้งด้านบวก และลบ แล้วทำความเข้าใจ ตัดสินใจ ประเมิน และตรวจสอบในทุกสิ่ง

“การเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติจริง ให้โอกาส ให้การเรียนรู้ จน ทำให้กล้าคิด กล้าทำ ทำให้สัมผัส และรับรู้ความจริงมากขึ้น ได้พิสูจน์สิ่งที่ ผัน ได้ตอบคำถามให้ตัวเอง”

(จ) ได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ รู้จักการคิดวิเคราะห์ มีระบบคิดที่เป็นเหตุผล การฝึกอบรมการเขียนรายงาน การภาวนา ฯลฯ ได้ศึกษาชุมชน สามารถวิเคราะห์ชุมชนได้อย่างเป็นระบบ เป็นพื้นฐานในการกำหนด และ

สร้างกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนที่มีความเหมาะสม ได้ศึกษาชุมชน รู้จักใช้
ธรรมแก้ปัญหา

(จ) ได้เพื่อนร่วมอุดมการณ์ แลกเปลี่ยนกันได้ทุกเรื่อง มีเวที
ของคนหนุ่มสาวที่ได้มาพบเจอ แลกเปลี่ยนความคิดกัน รู้จักคนหลากหลาย
ได้เพื่อน มีกำลังใจในการดำเนินชีวิต

“เพื่อนรุ่นเดียวกัน ประเมินค่าไม่ได้ ท้อแท้ก็มีเพื่อนให้กำลังใจ
ใส่ใจ ดูแลกัน ไม่โดดเดี่ยว มีก็แบ่งกันกิน ไม่มีก็อดด้วยกัน” (พุลไท ลวากร
รุ่น ๑-๒๕๒๓)

“ตอนที่เรารู้สึกท้อแท้กับเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน ยังจำได้ว่า นั่ง
มอเตอร์ไซด์ไปคุยกับปิง (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี) ปรับทุกข์กัน ทำให้รู้สึก
ว่า แม้เราไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เรายังมีเพื่อนคุย ไม่ได้อยู่
ตัวคนเดียว แล้วก็มาอีตึกใหม่ ให้กำลังใจกัน ทางปิงเวลามีปัญหา หัวหน้า
งานไม่ฟังเขา ก็มาเล่าปรับทุกข์กัน เพื่อนอาสาสมัครภาคเหนือรุ่นเราก็นิท
กัน ทำให้ได้เรียนรู้ว่า ชีวิตก็ต้องมีอุปสรรค ไม่ได้ประสบความสำเร็จไปเสีย
ทุกเรื่อง แล้วแต่ว่าใครคิดมากคติน้อย” (ศยามล ไกยูรวงศ์ รุ่น ๘-๒๕๒๙)

“เป็นเวทีการเรียนรู้ที่เติมเต็มความเป็นพี่น้อง ได้แลกเปลี่ยน
ชีวิตคนระหว่างกัน รักในความเป็น มอส. มาก มันอยู่ในใจ วิถีคิดและแนวทาง
นี้ช่วยต่อยอดความคิดเรา ไม่ให้ไปไปกับกระแสหลัก เวลาท้อก็คิดถึงวันดี ๆ
ที่ผ่านมา ในวง มอส. เหมือนโลกอีกโลกหนึ่งที่เรายู่แล้วอบอุ่น มีพลัง”
(สุวิทย์ นามแสง รุ่น ๑๑-๒๕๓๒)

(ข) เข้าใจตนเอง/เห็นทิศทางชีวิตของตัวเอง ในด้านความ
สามารถ ระบบคิด ความปรารถนาดี และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม
คิดพิจารณาตัวเองมากขึ้นจากงาน และคนรอบข้าง เรียนรู้ภายในตัวเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับสังคม รู้ว่าจะอยู่ตรงไหนของสังคม จะดำรงชีวิตไปทางไหน ตระหนักว่าตัวเองเป็นหน่วยย่อยของสังคม ต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม ไม่ใช่การเสียสละ เพราะถ้าปัญหายังอยู่ เราก็ต้องได้รับผลกระทบด้วย

“การพัฒนานุคลิกภาพ การเข้ากับผู้อื่นเป็นการเรียนรู้มากที่สุด เราเห็นโลก ได้รู้จักผู้อื่น ได้ทำความเข้าใจกับแนวคิดต่าง ๆ ได้ทดลองสิ่งที่เราคิดมา ได้ทำจริง ๆ มันเลยไม่มีคำถามว่า จริง ๆ แล้วเราต้องการอะไรในชีวิต เราไม่เคยตั้งคำถามว่า เราจะทำงานพัฒนาไปอีกนานแค่ไหน กันี่แหละมันเป็นชีวิตเรา มันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเรา มันเป็นงานที่เราจะทำ” (วิฑูรย์ เลี่ยนจำรูญ รุ่น ๖-๒๕๒๗)

“ได้หลายรสชาติกว่าบรรดาเพื่อนในรุ่น ตอนแรกที่เราไป เราเหมือนเด็กนักเรียนทั่วไป มีความฝอยยากทำงานอย่างนั้น อย่างนี้ แต่พอไปทำจริง มันก็สับสน สับสนว่าจะเอายังไงกับอนาคต จะไปทางไหนที่จะเป็นตัวเราได้บ้าง แต่จะไม่มีทางที่จะออกไปหาอะไรอื่น ที่ไม่ใช่เส้นทางนี้แล้ว เพราะเราเลือกแล้ว เลือกมาตั้งแต่ฝึกงานแล้วว่า เราจะเป็เอ็นจีโอแน่นอน ชัวร์” (สายใจ ศรีลิ้ม รุ่น ๒๑-๒๕๔๒)

ด้านลบของการเป็นอาสาสมัคร

อาสาสมัครมีความสับสนเรื่องแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานพัฒนา ผิดหวังและเจ็บปวดในระหว่างการทำงาน ปรับตัวไม่ได้ ท้อแท้เหนื่อย ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หมดศรัทธาต่องานพัฒนา ประเมินคุณค่าตัวเองต่ำ

งานพัฒนามีกระบวนการที่ต่อเนื่อง สลับซับซ้อน และต้องใช้เวลา จึงสามารถสร้างผลกระทบที่ลึกซึ้งในระดับจิตสำนึกของประชาชนได้ แต่คนหนุ่มสาวมักมีความมุ่งมั่นและคิดฝันถึงอุดมคติ กระตือรือร้น มีพลังสร้างสรรค์ มีอิสระ คิดแต่เรื่องใหญ่ ๆ เพื่อที่จะแก้ปัญหาได้ และอยากเห็นความยุติธรรม

การกระทำจึงมาจากแรงบันดาลใจ และอารมณ์เป็นหลัก แต่อ่อนประสบการณ์ในด้านชีวิตและความเป็นจริงในสังคม

“อาสาสมัคร”: ทูตทางสังคมของภาคสาธารณะสังคมไทย

อดีตอาสาสมัครในจำนวน ๕๖ คน ที่ถูกสัมภาษณ์ ปัจจุบันยังคงทำงานอยู่ในแวดวงงานพัฒนาจำนวน ๓๔ คน โดยพวกเขา มีเหตุผลในการเลือกเดินบนเส้นทางสายนี้ต่อ สรุปเป็นภาพรวมได้ ๒-๓ เหตุผล อันได้แก่



(๑) คำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย หลายคนยังคงอยู่เพราะห่วงและคิดถึงชาวบ้าน คิดว่าถ้าเราไปคนเดียว คนอื่นคงไม่ทำ ไม่มีใครทำงาน และเรื่องชุมชน เป็นเรื่องต้องคิดหนักว่าจะเอาใครมาทำงาน

(๒) องค์กรให้โอกาสในการเรียนรู้ และทำงาน

(๓) งานที่ได้ทำเป็นงานที่ชอบ แม้รายได้ไม่สูง แต่มีอิสระในการทำงาน

ส่วนอีก ๒๒ คน มีเหตุผลในการลาออกจากงานพัฒนา เมื่อจบวาระอาสาสมัคร ๒ ปี คือ

(๑) มีปัญหากับตัวเอง ที่ไม่ชอบทำงานในองค์กร หรืองานประจำ รวมไปถึงรู้สึกสับสนกับตัวเองว่า ไม่มีประโยชน์ต่องานแล้ว น้อยใจเพื่อนร่วมงาน

(๒) มีปัญหาเรื่องครอบครัว อยากให้กลับบ้านไปดูแลพ่อแม่ที่ไม่สบาย

(๓) มีปัญหากับองค์กร เช่น ความคิดเห็นต่างกัน อีกส่วน

พบว่า เ็นจีโอไม่ใช่ทางออกในการแก้ไขปัญหาทั้งหมด รวมทั้งคนในองค์กร มีปัญหาเสื่อมเสียเรื่องศีลธรรม ส่งผลกระทบต่อเรื่องงาน

(๔) ออกไปศึกษาต่อ และอยากไปทำงานสายอื่น

แม้เส้นทางของคน ๒ กลุ่มนี้อาจต่างกันไป แต่จุดเริ่มต้นของพวกเขาคือจุดรวมเดียวกันตรงความเคยเป็น “อาสาสมัครเพื่อสังคม” ซึ่งถือเป็น “ทุนทางสังคม” ที่สำคัญของ มอส. และภาคสาธารณะของสังคมไทย

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจุบันอดีตอาสาสมัคร ๒๒ คน ที่ไม่ได้อยู่ในแวดวงงานพัฒนาแล้ว ซึ่งออกไปประกอบอาชีพต่าง ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ ทั้งด้านการศึกษา การปกครองท้องถิ่น สิทธิมนุษยชน เกษตร แม่บ้าน อาจารย์ สื่อมวลชน ธุรกิจเอกชนในด้านการส่งออก การเรียนรู้ แปรูปอาหารทะเล บริษัทวิจัย คอมพิวเตอร์ วัสดุก่อสร้าง ร้านถ่ายเอกสาร นักเขียน และอีกหลายคน โดยเฉพาะอาสาสมัครรุ่นหลังกำลังศึกษาชั้นปริญญาโท ทางด้านสิ่งแวดล้อม และพัฒนาชนบท ได้นำเอาประสบการณ์การเป็นอาสาสมัคร ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมในฐานะความรู้ ความคิด ความเชื่อ ในคุณค่าการทำงานเพื่อสังคม มาปรับใช้ทั้งในชีวิตประจำวัน และในอาชีพปัจจุบัน อันแบ่งได้เป็น ๓ ด้านใหญ่ ๆ คือ

๑. ทักษะต่างๆ จากการทำงานพัฒนา

๑.๑ ประสบการณ์การทำงานรวมกลุ่ม

กรณีของ วรณี พึ่งพัฒนา อาสาสมัครรุ่น ๑๐ เธอได้เอาประสบการณ์จากการทำงานรวมกลุ่ม มาใช้ในชีวิตตัวเอง เมื่อครั้งที่ดินที่เธอซื้อไว้โดนเวนคืนในราคาไม่ยุติธรรม เธอได้ทำงานรวมกลุ่มกับผู้ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน เรียกร้องค่าเวนคืนเพิ่มจนสำเร็จ นอกจากนี้ ประสบการณ์อาสาสมัครยังทำให้เธอทำกิจกรรมเก่งขึ้นมาก หลายเรื่องสามารถนำมา MATCH ใช้ในธุรกิจได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตลาด เช่น การทำเกมคอมพิวเตอร์ จะทำเกมอย่างไรให้มีสาระ เป็นประโยชน์ต่อผู้เล่น ปัจจุบันเธอเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท Liberta Technology Co., Ltd.

๑.๒ การทำงานข้อมูล

จิตติมา ผลเสวก อดีตอาสาสมัครรุ่น ๗ ที่ปัจจุบันคือศิลปิน นักเขียนที่มีชื่อ บอกว่า การเคยเป็นอาสาสมัครของ มอช. มีส่วนช่วยให้เธอ ได้ข้อมูลมาใช้งานเขียนที่ลึกซึ้ง เพราะเมื่อชาวบ้านรู้ว่า เคยเป็นอาสาสมัคร มาก่อนก็จะไว้วางใจ ได้รับความสะดวกในการติดต่อ เพื่อนฝูงอาสาสมัครก็มีในทุุกภาค ทำให้เราเดินทางไปไหนก็มีเพื่อนคอยช่วยเหลือตลอด

ส่วนสุจารี ไชยบุญญ อาสาสมัครรุ่น ๑๗ บอกว่า ทักษะที่ได้เคยทำงานข้อมูล และประสานงานภาคสนามสมัยอยู่โครงการอันดามัน ทำให้เธอมีมุมมองของข้อมูลที่กว้างขึ้น และยังช่วยในเรื่องการเรียบเรียงข้อมูล โดยเฉพาะกับงานปัจจุบันในฐานะอาจารย์พิเศษ สอนวิชาสื่อสิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

“เราได้นำวิธีการเรียบเรียงข้อมูล การเขียนที่ได้เรียนรู้จากงานเอ็นจีโอมาใช้ในการสอนหนังสือ บางช่วงก็พานักศึกษาไปคุยกับชาวบ้าน กลุ่มออมทรัพย์ ให้นักศึกษาได้คิดว่า จะทำสื่ออะไรให้สังคมรับรู้เรื่องราวของชุมชน ขยายความคิดให้เพื่อนที่สอนวิชานิติศาสตร์เพื่อการพัฒนา ให้นักศึกษาไปหมู่บ้าน ไปคุยกับชาวบ้าน พยายามที่จะผลักดันนักศึกษาออกไปข้างนอกบ้าง ไปรับรู้ปัญหาหรือสิ่งอื่น ๆ นอกห้องเรียน เช่น ให้ไปนอนบ้านชาวบ้านคืนหนึ่ง”

๑.๓ ระบบการทำงาน

“ในระบบราชการที่เราทำ ความคิดมันถูกปิดโดยเงื่อนไขทางสังคม กรอบปฏิบัติและการยอมรับ แต่ว่าจุดแข็งที่ราชการมีคือ มันมีหน้าที่มีอำนาจ ซึ่งคิดว่าถ้าเราไปอยู่ในระบบราชการ แล้วเราสามารถเอาความคิดแบบนี้ (แบบงานพัฒนา) ไปใส่ตรงนั้นได้ เราน่าจะทำอะไรได้เยอะกว่านี้ แล้วมันถูกรองรับด้วยกฎหมาย มีงบประมาณ มีปัจจัยเอื้อเอื้อแล้วตำแหน่งที่เราเข้าไปมันคือ ตำแหน่งพัฒนาชุมชนด้วย ผมคิดว่าระบบราชการยังใช้ได้ ถ้าเพื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน มีวิธีคิดเหมือนเอ็นจีโอ คือมองว่าจะไปสู่

เป้าหมายได้อย่างไร ระเบียบหุยมหิมสามารถถูกแก้ไขได้ เริ่มจากคุยในกลุ่มเล็ก ๆ แล้วค่อยขยายไป เช่น คุยกับนักพัฒนาชุมชนด้วยกัน แล้วค่อยขยายไปคุยกับหน่วยงานข้างนอก รัฐบาล เอ็นจีโอบ้าง ที่เป็นกระแสอยู่ มันก็จะค่อยขยายจากเล็ก ๆ ออกไป” (บุญเยี่ยม เหลาสะอาด อาสาสมัครรุ่น ๑๒ นักวิเคราะห์แผนฯ สำนักงานนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร)

“รู้สึกว่ามันคุ้มมากที่เราได้เข้ามาเป็นอาสาสมัคร เพราะไม่อย่างนั้นเราจะว่างเปล่ามาก สิ่งที่ทำให้เรามีวิธีคิดแตกต่างจากนักข่าวทั่วไปทั้งหมดตอนนี้ได้มาจาก มอส.” (สุพัตรา ภูมิประพาส รุ่น ๘-๒๕๒๙ นักข่าวหนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น)

๒. มุมมองและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

กรณีของพิกุล บุรีภักดี อาสาสมัครรุ่น ๓ (๒๕๒๔) ซึ่งเป็นผู้จัดการร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้าง (หจก.คุชคูว์สตุก่อสร้าง) ที่จังหวัดสงขลา เล่าว่า

“ความขัดแย้งอย่างหนึ่งในการทำงานธุรกิจตรงนี้คือ เราต้องมีคนที่ทำงานให้เรา ในขณะที่ชีวิตเราเติบโตมาแบบที่ต้องเข้าใจ ต้องเห็นใจ คนที่ใช้แรงงาน แต่ในขณะเดียวกันเราก็ต้องให้เขาทำงานให้เรา ให้งานมีประสิทธิภาพ ตรงนี้หาข้อสรุปยากมาก ทุกปีเลย เราจะไปขอโทษคนงาน ครั้งหนึ่ง ขอโทษที่เราล่วงเกิน ใช้อารมณ์กับเขา และที่เราไม่มีกิจการอยู่ได้ตลอดก็คือ เขาเป็นคนที่ทำงานให้เรา เราไม่ได้ทำได้ด้วยตัวเราเองคนเดียว”

สำหรับอัครังค์ ดันติวิภาวิน อาสาสมัครรุ่น ๑๐ (๒๕๓๑) ซึ่งเคยมีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครในพื้นที่เรื่องการส่งเสริมการทอดผ้าอ้อมสีธรรมชาติ ในนามสมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม บอกเล่าว่า ประสบการณ์งานอาสาสมัครทำให้เขาได้เรียนรู้ถึงความเข้าใจชีวิตและผู้คน

“มันมีอิทธิพลกับชีวิตของเราเหมือนกันในการมองคน และสัมพันธ์กับคน สมัยก่อนเราก่อนข้างขัดแย้ง และเห็นอะไรขัดหูขัดตา ยากกว่าสมัยนี้ ตอนนั้นมันทำให้เราเกิดความเข้าใจมากกว่าว่า คนเรามีเงื่อนไข มีความจำเป็นในชีวิตที่เขาจะเป็นอย่างนั้น จะเป็นอย่างนี้ คือ เราจะพยายามเน้นทำความเข้าใจคนอื่นมากกว่า ไม่ได้คาดหวังว่า เขาจะต้องทำอย่างนั้นอย่างนี้เพื่อให้เราสบายใจ ความเข้าใจนี้น่าจะมาจากการทำงาน และเราก็ถามตัวเองอยู่เรื่อยๆ เราก็เป็นเหมือนกับคนธรรมดา ไม่ได้วิเศษวิโสอะไร มีอะไรบ้าง แล้วทำไมคนอื่นเขาจะเป็นอย่างนั้นไม่ได้”

ปัจจุบัน ธำรงค์ อยู่ในตำแหน่ง Data Processing and Information Technology Manager บริษัท Research International ซึ่งรับทำงานวิจัยบริการความรู้ด้านสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ เขียนโปรแกรม

ส่วนของวรรณิ เธอบอกว่า จากประสบการณ์ที่เคยเป็นอาสาสมัครของสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน ทำให้เธอรู้ปัญหาคนงาน จึงมีหลักในการดูแลพนักงาน ไม่เอาเปรียบ คนทำงานก็จะรักองค์กร คนงานออกน้อย เพราะสร้างบรรยากาศในบริษัทเหมือนเป็นพี่น้อง เลี้ยงข้าวเย็น มีหอพักให้ และสอนให้คนทำงานไม่ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือย มีเงินเก็บส่งให้ครอบครัว มีการพูดคุย สัมมนา ทำกิจกรรม จัดอบรม ให้โอกาสคนที่อยู่นาน ๆ ได้ขึ้นเป็นระดับผู้บริหาร ไม่ได้วัดจากการศึกษา

“เราได้นำเอาวิธีคิดที่เชื่อมโยง มองปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การรับฟังปัญหา และพร้อมที่จะเข้าใจคนอื่น การนำมาใช้ในชีวิต คือทำอย่างไรถึงจะไม่ทำร้ายสังคม ถึงแม้ว่าเราจะไม่ได้ทำงานพัฒนาสังคม แต่เราก็ยังมีความหวังกับสังคม และทำให้เรามองคนทำงานในสังคมในแง่บวกไว้ก่อน ทำให้เราได้เห็นคนที่ทำงานอุทิศตนเอง เสียสละอย่างแท้จริง” (นิภา สุขพิทักษ์ รุ่น ๖-๒๕๒๔ ศึกษานิเทศก์ เขต ๒ จ.กาญจนบุรี)

๓. มุมมองการสร้างความมั่นคงในจิตใจ

นางเยาว์ แซ่เตียว อาสาสมัครรุ่น ๘ (๒๕๓๑) ผู้เลือกใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนห้วยน้ำใส จ.ยะลา เธอทำสวน และวันเสาร์-อาทิตย์ ขายขนมแปรรูป บอกว่า

“การเลือกดำเนินชีวิตที่ผ่านมา ทำให้มีความมั่นคงมั่นใจว่า สิ่งที่เราเองคิด ตัวเองทำเป็นสิ่งที่เรามีความสุขความพอใจ แล้วก็ไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน ในขณะที่เดียวกันเมื่อเรามีตรงนี้เต็มแล้ว เราก็พร้อมจะเผื่อแผ่คนอื่นได้ ทำให้รู้ว่าเราต้องการจุดมุ่งหมายในชีวิตแบบไหน”

แม้ชีวิตอาสาสมัครโดยภาพรวมจะไม่ให้คำตอบในเรื่องความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่จบมาพร้อมกัน ทั้งอาสาสมัครยังต้องเผชิญ ต้องเรียนรู้และแสวงหาคำตอบจากชีวิตการเป็นอาสาสมัคร รวมทั้งการปรับตัวกับวิถีชีวิตต่างสังคมและวัฒนธรรมที่เคยคุ้นชิน หากอาสาสมัครที่อยู่จนครบวาระเกือบทุกคนต่างรู้สึกว่าการใช้ชีวิตอาสาสมัคร ก็ได้ให้ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อตัวเอง

บทส่งท้าย

๒๕ ปีของการทำงานอาสาสมัคร แม้ว่าคนหนุ่มสาวที่ก้าวเข้ามาเป็นอาสาสมัครจะเติบโตมาในยุคสมัยที่สถานการณ์สังคม และการหล่อหลอมทางความคิดแตกต่างกัน แต่เมื่อก้าวเข้ามาเป็นอาสาสมัครผ่านกระบวนการหล่อหลอมแบบ มอช. ก็ได้มีส่วนทำให้อาสาสมัครได้ตัดสินใจทำงานบนเส้นทางงานพัฒนาขององค์กรพัฒนาเอกชนประมาณ ๒๐๐ กว่าคน จาก ๖๐๐ คน ซึ่งนับได้ว่าคนเหล่านี้ได้สืบสานงานพัฒนาให้เติบโต มีความต่อเนื่อง

ไม่ว่าในยุคใด หรือในอนาคต หัวใจของกระบวนการเรียนรู้แบบอาสาสมัครเพื่อสังคม ก็ยังคงคุณค่า เพราะกระบวนการอาสาสมัคร คือกระบวนการเรียนรู้ความเป็นจริงของชีวิต และสังคม และการเรียนรู้ตัวตน

ยกระดับปัญญาให้เข้าถึงความเป็นจริง ความดี ดังนั้น ไม่ว่าองค์กร
หน่วยงานใดก็ตามที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคน
และต้องการหัวใจอาสาสมัครจากเขา ให้เอาหัวใจของการจัดกระบวนการ
การเรียนรู้ไปใช้ กล่าวคือ การจัดกระบวนการให้เห็น ให้เข้าใจชีวิตของ
คนทุกข์ยากในสังคม ให้ทำจริง ให้คิด ให้รู้จักบทวน รู้จักถอดบทเรียน
ให้มีกลิ่นอายมิตร หัวใจของคนที่ผ่านมากระบวนการเหล่านี้ก็จะเป็นหัวใจ
อาสาสมัครที่พร้อมจะก่อบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ชุมชน
สังคม ได้ไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใด

เมื่อกระบวนการสร้างอาสาสมัคร เป็นการสร้างให้คนเติบโต
กระบวนการอาสาสมัครจึงควรขยายและกระจายตัวไปให้มากที่สุด ไม่ควร
หยุดอยู่ที่องค์กรใด หากแต่หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่
เป็นหน่วยงานสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคม ควรจัดกลุ่มงาน หน่วยงาน
เพื่อการสร้างนักศึกษา บัณฑิต ที่มีหัวใจอาสาสมัครออกสู่สังคม หรือควร
จะจัดหลักสูตรอย่างไร เมื่อพบว่าระบบการศึกษาที่เป็นอยู่ได้แต่สร้างคน
จะออกไปอย่างไร้เป้าหมายในชีวิตหรือมีเป้าหมายแต่เพียงหางานที่มีเงินเดือนสูง ๆ
เพื่อชื่อเสียง เงินทอง เฉพาะตัวเป็นเรื่องหลักมากกว่าภารกิจที่มีต่อสังคม
มหาวิทยาลัยที่มีหน่วยงานทำหน้าที่สร้างคนให้มีหัวใจอาสาสมัครมีน้อย
เหลือเกิน นับนิ้วได้ไม่กี่มือข้างหนึ่ง เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มี
สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีโครงการบัณฑิต
อาสาสมัคร เช่นกัน

อย่างไร ที่จะให้เกิดกลไก การสร้าง “จิตอาสา” เกิดขึ้น
กระจายทั่วไป เพราะลำพัง มอช. ก็มีขีดจำกัดในการขยายเชิงปริมาณ และ
ที่สำคัญสังคมไทยทุกวันนี้ ปัญหาสังคมเกิดขึ้นทุกวันและดูจะรุนแรงขึ้นด้วย
เหตุที่รากลึกของปัญหายังดำรงอยู่ จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของคนที่จริงใจ
จริงจัง พร้อมอาสา มาช่วยกันขุดรากเหง้าที่ไม่ดีออกไป และช่วยกันสร้าง
เพาะพันธุ์ต้นไม้แห่งความสุขสงบ แผ่กิ่งก้านของความร่มเย็นอย่างทั่วถึงให้
ฝังรากลึกในสังคม แต่ดูเหมือนว่า การสร้างคน “ใจอาสา” ดังว่าค่อย ๆ

คือคลานอย่างเชื่องช้า อย่างไรก็ตาม คงไม่มีคำว่า สายเกินไป และต้องมีความหวังเสมอกับการสร้างอาสาสมัคร ดังเช่น ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ อดีตอาสาสมัครรุ่น ๑ ได้กล่าวไว้ว่า

“...ท่ามกลางสังคมที่สลับซับซ้อน มีปัญหาซ้อนเงื่อน ซ้อนปม จนผู้คนจมเข็นกันถ้วนหน้า ไม่มีศัวินม้าขาวมาแก้ได้อย่างที่คนเล่าขาน มีเพียงจิตวิญญาณแห่งอาสาสมัครของคนเล็ก คนน้อย อันหลากหลายในสังคมที่ทຸ່มเทกายใจในการทำงานเพื่อสังคมด้วยไฟฝันถึงสังคมที่ดีงาม มีความเป็นธรรมและยั่งยืนอย่างไม่ลดละกระทั่งจะสามารถขุดรากเหง้าของปัญหาปมเงื่อนที่ซ่อนลึก และทลายโซดหินแห่งปัญหาให้ถล่มลงมาได้”



บรรณานุกรม

กรรณิกา ควรวจร และประกาศ เรืองดิษฐ์. “งานอาสาสมัครคืออะไร.”
(เอกสารอัดสำเนา)

กรรณิกา สังข์ทอง. “กระบวนการเป็นอาสาสมัคร คอส.” จดหมายข่าว คอส.,
ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๒๘, หน้า ๒๓-๒๖.
คอส. “โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม: อีกก้าวหนึ่งของการพัฒนาสังคม.”
วารสารวิจัยสังคม (ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม-สิงหาคม,
๒๕๒๓), หน้า ๓.

ธีรยุทธ บุญมี. *ประชาสังคม*. บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด. กรุงเทพฯ,
๒๕๔๗.

“นานาชาติชนะ: งานอาสาสมัคร.” จดหมายข่าว คอส. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ เดือน
มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๘, หน้า ๒๗-๓๙.

พจนา สวนศรี. *ความหมายไม่ได้หายไปไหน*. บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์, กรุงเทพฯ,
๒๕๓๗.

ฝ่ายอาสาสมัคร มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม. “งานอาสาสมัคร มูลนิธิอาสา-
สมัครเพื่อสังคม.” (เอกสารอัดสำเนา)

มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม. “รายงานประจำปี ๒๕๒๙-๒๕๔๖.” (เอกสาร
อัดสำเนา)

วรดี เอาะกุล. “๕ ปีของงานอาสาสมัคร คอส.: ฐานะและบทบาทในงาน
พัฒนา.” จดหมายข่าว คอส. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-
เมษายน ๒๕๒๘, หน้า ๗-๑๗.

วาริส. “เติมเต็มจิตวิญญาณด้วยงานอาสาสมัคร.” *สวนแสงอรุณ* ฉบับ ๒๑
พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๓, หน้า ๑๓-๑๗, ๓๒.

วิภาพันท์ ก่อเกียรติขจร. *บททดลองเสนอต่อการฝึกอบรมของโครงการอาสา-
สมัครเพื่อสังคม*. รายงานวิชาทฤษฎีและปัญหาในการพัฒนา
ชนบท คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ภาคต้น ปีการศึกษา ๒๕๒๗.

ศรีสุวรรณ วรรณจร. “อุดมคติกับงานอาสาสมัคร ปมปัญหาที่ถูกมองข้าม.”

จดหมายข่าว คอส. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๒๘, หน้า ๑๘-๒๒.

สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการประชุม
สัมมนาทางวิชาการ. “บทบาทงานอาสาสมัครกับการพัฒนาใน
ประเทศไทย.” มีนาคม ๒๕๒๗.

อภิชาติ เกตุทัต. “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก
ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ระหว่างนักพัฒนารุ่นใหม่กับ
นักพัฒนารุ่นเก่า: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรพัฒนาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

สัมภาษณ์

กรรณิกา วรรณจร. ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๖.

กัญญาณัฐ ไชยราช. ๒๖ เมษายน ๒๕๔๗.

กิงกร นรินทร์กุล ณ อยุธยา. ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

ไกววิทย์ กุลสุวรรณ. ๙ มิถุนายน ๒๕๔๗.

โคทม อารียา. ๖ สิงหาคม ๒๕๔๗.

จอน อึ้งภากรณ์. ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗.

จิตติมา ผลเสวก. ๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๗.

ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ. ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๗.

ชุติมา สามสี. ๒๕ เมษายน ๒๕๔๗.

ฐิติมา คุณศิริวนนท์. ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

ดวงดาว วิศรัมย์. ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

ดวงดาว อารณ. ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

ธำรงค์ ตันติวิภาวิน. ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

นงเยาว์ แซ่เตี๋ยว. ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

นฤมล ขาวนวล. ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

นัฐวดี สิงห์กุล. ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๗.

นิภา สุขพิทักษ์. ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

บำรุง บุญปัญญา. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

บุญเยี่ยม เหลาสะอาด. ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

ประกาศ เรืองดิษฐ์. ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗.

ปณณพร ไพบูลย์วัฒนกิจ. ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๗.

ปาริชาติ หาญไชนะ. ๒๖ เมษายน ๒๕๔๗.

ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๗.

ปิยพันธ์ พิณรุพันธ์. ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

พงษ์ทิพย์ สำราญจิต. ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

พรรณี ไทวกุลพานิชย์. ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗., ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๗.,

๙ สิงหาคม ๒๕๔๗.

พะเยาว์ นาคำ. ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

พัชรี กวนใจ. ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๗.

พิกุล บุรีภักดี. ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

พลไท ลวากร. ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๗.

มงคล สมกระบวน. ๑ เมษายน ๒๕๔๗.

ยุพาวดี ปะทะโน. ๒ เมษายน ๒๕๔๗.

ลดาทพร เผ่าเหลืองทอง. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

ลักขณา ศรีหงส์. ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๗.

วรรณดี เอาะกุล. ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗.

วรรณดี พึ่งพัฒนา. ๑๙ มิถุนายน ๒๕๔๗.

วรกร น้อยพันธ์. ๒๔ เมษายน ๒๕๔๗.

วัชรภรณ์ แสงเทียนแก้ว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

วัฒนา นาคประดิษฐ์. ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗.

วิคม กิตติรัตนชัย. ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

- วิจิตรา ชุสกุล. ๘ มิถุนายน ๒๕๔๗.
 วิฑูรย์ เลี่ยนจำรูญ. ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗.
 วีระชัย วีระนันทชาติ. ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗.
 ศยามล ไกยูรวงศ์. ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗.
 ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์. ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๗.
 ศิววงศ์ สุขทวี. ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗.
 ศิริพร ฉายเพชร. ๙ สิงหาคม ๒๕๔๗.
 สมร สังฆะสร. ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗.
 สหราช साแก้ว. ๒๗ เมษายน ๒๕๔๗.
 สายใจ ศรีลิ้ม. ๖ เมษายน ๒๕๔๗.
 สุดใจ ศรีชัยธำรง. ๙ มิถุนายน ๒๕๔๗.
 สุรพล ตาคำ. ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๗.
 สุขุม ชีวากีเกียรติยิ่งยง. ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๗.
 สุจารี ไชยบุญ. ๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗.
 สุจิตรา วุฒิธำรง. ๑ มิถุนายน ๒๕๔๗.
 สุพัตรา ภูมิประสาท. ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๗.
 สุมาตร ภูลายาว. ๘ มิถุนายน ๒๕๔๗.
 สุวิทย์ นามแสง. ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๗.
 เสาวรส สมคิด. ๓ พฤษภาคม ๒๕๔๗.
 นัยชนก รัตนพันธ์. ๒ เมษายน ๒๕๔๗.
 ปกนิษฐ์ ป้องภักย์. ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๗., ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗.
 อรทัย จันทพิมพ์. ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗.
 อรวรรณ ประสานสันติกุล. ๕ เมษายน ๒๕๔๗.
 อัมพร มีสุข. ๒๗ กันยายน ๒๕๔๗.
 อารีวรรณ คุณันเทียะ. ๕ เมษายน ๒๕๔๗.
 เอกชัย อิศระทะ. ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗.