

การสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวม

โดย

นายชูเดช เตชะไพฑูริย์  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ภัทรสาริต จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2565 - 2566

## หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวม” ลักษณะวิชาสังคมจิตวิทยา ของ นายชูเดช เตชะไพบูลย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2565 - 2566

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกัญญา เพื่อสังคมส่วนรวม  
**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา  
**ผู้วิจัย** นายชูเดช เตชะไพบุลย์ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 65

วัตถุประสงค์ของการวิจัยฉบับนี้มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญา วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย กลุ่มอาสาสมัครกัญญามูลนิธิกัญญาปอเต็กตึ๊ง กลุ่มผู้บริหารมูลนิธิกัญญาปอเต็กตึ๊ง นักวิชาการด้านจิตวิทยา หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และ ภาคประชาชน รวม 23 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การพรรณนาความตามวัตถุประสงค์การวิจัย

### ผลการวิจัยพบว่า

**1. ผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญา** พบว่า บริบทของการเข้าทำงานเป็นอาสาสมัครกัญญา มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการเริ่มต้นเรียนรู้ ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นเพิ่มขีดความสามารถ ด้านความคาดหวัง พบว่า ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานในมูลนิธิกัญญาปอเต็กตึ๊ง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ว่าตนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จนเกิดการยอมรับจากสังคม สำหรับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นจิตอาสา พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุนทรัพย์ และแรงจูงใจ

**2. ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา** พบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน

**3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญา** พบว่า แนวทางการเป็นอาสาสมัครนั้นเกิดจากการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจร่วมกันทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ทำงานเป็นอาสาสมัครให้ยอมรับกฎระเบียบของกลุ่ม หรือขององค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ประกอบกับอาสาสมัครกัญญาต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา 2) ขั้นการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร และ 3) ขั้นการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

## Abstract

**Title** Incentives for Volunteer Rescue for Society as a Whole  
**Field** Social - Psychology  
**Name** Mr. Choodej Tejapaibul      **Course** NDC      **Class** 65

The three objectives of this research were 1) to study the context of expectations and problems in volunteer work of rescue volunteers, 2) to study factors influencing the volunteering spirit, and 3) to study ways to promote motivation in the volunteering spirit of rescue volunteers. The research method was qualitative research by collecting data from key informants consisting of rescue volunteers from Por Teck Tung Rescue Foundation, Por Teck Tung Rescue Foundation executives, psychologists, relevant government agencies, and the public sector, totaling 23 people. The research tool was in-depth interviews. The data were analyzed using a description of the research objectives.

### Research results

1. **The results of the study of the context of expectations and problems in volunteer work of rescue volunteers** revealed that the context of working as a rescue volunteer has 3 important steps: the beginning of learning, operating stage competency enhancement step. In terms of expectation, it was found that most of the volunteers who came to work in the Por Tek Tung Foundation gave importance to helping the victims, feeling proud, and seeing greater self-worth that they can help others until they are accepted by society. As for the problems and obstacles in working as a volunteer, it was found that there were 3 characteristics: work efficiency, capital, and motivation.

2. **From the results of the study of the factors influencing the volunteering spirit**, it was found that the factors motivating the volunteering spirit were divided into 3 levels: the individual level, the organization level (foundation), and the level of government agencies and community level.

3. **The results of the study of ways to promote motivation in the volunteering spirit of rescue volunteers** revealed that volunteerism approaches are formed by setting goals for mutual incentives at all 3 levels: the individual level, the organization (foundation) level, and the government agencies and community level. This will affect the conduct of volunteer workers to accept the rules of the group or of the organization in which that person performs his or her duties. In

addition, volunteer workers must have knowledge and understanding of the work. There were 3 important steps: 1) willingness/ readiness to act as a volunteer, 2) conducting oneself in accordance with the organization's rules and regulations, and 3) effectively seeking knowledge.

## คำนำ

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวม วัตถุประสงค์การวิจัยฉบับนี้มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบผลการศึกษาเกี่ยวกับบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา และได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อนำไปปรับใช้ต่อไป

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักหลายท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณ คณาจารย์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่สำคัญด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มากนัก

(นายชูเดช เตชะไพบุลย์)  
นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 65  
ผู้วิจัย

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ง
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	5
<b>บทที่ 2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	7
แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย	17
แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ (ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา)	
ในการทำงานเป็นจิตอาสา	24
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการทำงานเป็นจิตอาสา	27
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายร่วมสู่การทำงานเป็นทีม	29
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อสังคมส่วนรวม	34
บริบท แนวคิดในการปฏิบัติงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง	37
ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวคิดของการวิจัย	45
สรุป	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	
<b>วิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ</b>	<b>47</b>
ผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสา	
ของอาสาสมัครกู้ภัย	47
ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา	49
สรุป	54
<b>บทที่ 4</b>	
<b>วิเคราะห์เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ แนวทางในการเป็นจิตอาสา</b>	
<b>และอาสาสมัครกู้ภัยเพื่อสังคมส่วนรวม</b>	<b>55</b>
ผลการวิเคราะห์เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ	55
ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกู้ภัย	
เพื่อสังคมส่วนรวม	58
สรุป	59
<b>บทที่ 5</b>	
<b>สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>63</b>
สรุป	63
ข้อเสนอแนะ	65
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>67</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>72</b>



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
4 - 1 แนวทางในการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกู้ภัย	59

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โควิด 19 ที่ผ่านมานั้นส่งผลกระทบต่อสังคมทั่วโลกเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศไทยที่มีผู้ได้รับความเดือดร้อนต้องเจ็บป่วย และสูญเสียชีวิตจากโรคระบาดไปเป็นจำนวนมาก อีกทั้งประชาชนบางกลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างหนักจากการสูญเสียรายได้ และบางคนต้องอยู่ในภาวะล้มละลาย จากปัญหาดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (Long-Term Economic Growth) เพราะจะต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการป้องกันและรักษาเชื้อไวรัสโควิด-19 จนเกิดการขาดแคลนขึ้นในหลาย ๆ ประการ เช่น ทรัพยากรในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น การสูญเสียทางด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ของประเทศซึ่งเกิดจากการเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งเป็นผลมาจากเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้แก่ โรคปอด และระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ประเทศกำลังอยู่ในสถานการณ์วิกฤติเป็นอย่างมากจากเหตุการณ์วิกฤติโควิด 19 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับศักยภาพของประชาชนในประเทศที่มีเกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงการมีจิตสาธารณะ การรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น โดยมีความตระหนักรู้จักหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แต่สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น คือ มีผู้ที่อาสาเข้ามาทำงานช่วยเหลือสังคม หรือที่เรียกว่า “จิตอาสา”

คำว่า “จิตอาสา” คือจิตที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่มีความปรารถนาแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมัยครใจ พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และกิจกรรมจิตอาสายังเป็นกระบวนการกระตุ้นให้คนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น โดยอาศัยเป้าหมายในการหล่อหลอมการขับเคลื่อนให้เกิดพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยประคับประคอง และบรรเทาความทุกข์ยากแก่ผู้ด้อยโอกาสกว่าให้มีกำลังใจที่จะต่อสู้ต่อไป ซึ่งถือเป็นการส่งต่อพลังบวกและความปรารถนาดีต่อกันจนกลายเป็นพลังที่สำคัญของประเทศยามที่ต้องอยู่ในสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ประกอบกับปัจจุบันกระแสการหันมาให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดขึ้นทั่วโลกมีความเข้มข้นเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเป็นผลมาจากการตระหนักถึงปัญหาด้านสังคมที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจจึงเกิดกระแสการเรียกร้องให้องค์กรต่าง ๆ หันมาแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัครมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและทรัพยากรมนุษย์กันแพร่หลายมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าเมื่อใดก็ตามที่ประเทศชาติเกิดวิกฤตต่าง ๆ ก็จะมีคนจำนวนมากได้สละความสุขของตนเองในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม อันเป็นสาธารณะประโยชน์ หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน นอกจากนี้คำว่า “จิตอาสา” ยังให้ความหมายรวมถึงผู้ที่มีจิตสำนึกทางสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะด้วย ซึ่งราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของจิตสำนึกทางสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะพอสรุปได้ว่า คือ การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความหมายว่า จิตสำนึกสาธารณะ คือ การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติมีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัดและมีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ สรุปได้ว่าจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ หรือจิตสำนึกสาธารณะ คือ จิตสำนึก (Conscious) เป็นการตระหนักรู้ตัว หรือเป็นจิตส่วนที่รู้ตัว รู้ว่าทำอะไร อยู่ที่ไหน เป็นอย่างไรขณะที่ตื่นอยู่นั่นเอง

อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดของการทำงานเป็นจิตอาสา คือ ต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างกลมเกลียวกันจนเรียกว่า “ทีม” และคำว่าทีมในความหมายของการทำงานจิตอาสา คือ อาสาเข้ามาร่วมทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัดด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งต่างกับการทำงานในหน้าที่เนื่องจากงานในหน้าที่คือ งานที่ต้องทำด้วย “ความรับผิดชอบ” โดยปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทำแม้ว่าจะเต็มใจหรือไม่ก็ตาม สิ่งสำคัญคือผู้ที่รับหน้าที่นั้นจะต้องทำและจะต้องเข้าใจในงาน หรือหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นอย่างดี และสามารถทำงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดภายใต้เงื่อนไขของการตอบแทน อย่างไรก็ตามนอกจากคำว่า “ทีม” แล้วยังมีอีกคำหนึ่งที่กลุ่มคนทำงานด้วยกันต้องมี คือ คำว่า “เป้าหมาย” ที่ทุกคนมีความคาดหวังร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ ร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามที่ตนเอง หรือองค์กรต้องการ ทั้งนี้หากขาดคำว่า “เป้าหมาย” ที่ทุกคนมองในภาพเดียวกันจนกลายเป็น “เป้าหมายร่วม” ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานร่วมกันให้กับสังคม ในฐานะจิตอาสาจะไม่ประสบความสำเร็จ และไม่สามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดต่อสังคมส่วนรวมได้

ปัจจุบันมีผู้ที่สมัครใจมาทำงานเป็นจิตอาสาอยู่หลายรูปแบบทั้งที่เป็นแบบอาสาสมัครอิสระไม่สังกัดองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยลำพังตนเอง เพื่อช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ หรือให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในบางกรณีตามที่ตนเองสามารถให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนได้ หรืออาสาสมัครอีกรูปแบบหนึ่ง คือ อาสาสมัครที่เข้าร่วมกับมูลนิธิของมูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสนใจคือ จากการศึกษาพบว่า มูลนิธิหลายมูลนิธิที่มีบุคคลต่าง ๆ หลากหลายสาขาอาชีพ และหลากหลายช่วงอายุ อาสาสมัครเข้าร่วมทำงานภายใต้เป้าหมายที่มูลนิธิกำหนด ซึ่งบุคคลเหล่านั้นมักจะพบได้จากข่าวที่ปรากฏอยู่ทั่วไปว่าเป็นผู้ที่เสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อได้มีโอกาสทำงานเพื่อสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบริบท และความคาดหวังในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครที่อยู่ในมูลนิธิต่าง ๆ เป็นอย่างไรรวมทั้งอะไรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำงานให้กับ

สังคมส่วนรวมได้สำเร็จ แม้จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่เป็นตัวเงินก็ตาม ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นจิตอาสาในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครกู้ภัย โดยศึกษาจากกลุ่มอาสาสมัครกู้ภัยปอเต็กตึ๊งเท่านั้น

1.2 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นจิตอาสาในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครกู้ภัย ซึ่งบ้างคำถามอาจมีความอ่อนไหวและกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและผู้อื่นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลเท่าที่จำเป็น โดยจะไม่ลงลึกในรายละเอียดที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหลักได้

1.3 การวิจัยจะเน้นเฉพาะประเด็นที่สามารถเปิดเผยได้

### 2. ขอบเขตประชากร

- |                                                 |            |
|-------------------------------------------------|------------|
| 2.1 กลุ่มอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิกู้ภัยปอเต็กตึ๊ง | จำนวน 5 คน |
| 2.2 กลุ่มผู้บริหารมูลนิธิกู้ภัยปอเต็กตึ๊ง       | จำนวน 3 คน |
| 2.3 นักวิชาการด้านจิตวิทยา                      | จำนวน 5 คน |
| 2.4 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง                 | จำนวน 5 คน |
| 2.5 ภาคประชาชน                                  | จำนวน 5 คน |

### 3. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่ ธันวาคม 2565 – พฤษภาคม 2566

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการวิจัย โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

### 1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แหล่งข้อมูลต่างๆ หรือการวิจัยเชิงเอกสารเบื้องต้น รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ที่ได้จากการ สัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากกลุ่มอาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้ง กลุ่มผู้บริหารมูลนิธิกัญชั้บอเต้กตั้ง นักวิชาการ และภาคประชาชน

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดการศึกษาตาม ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ พร้อมกับอธิบายข้อมูลในเชิงพรรณนาความ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล

3. การนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็น จิตอาสาในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้ง เป็นการนำเสนอโดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยการ อธิบายข้อมูลในเชิงพรรณนาความ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง ปัญหาในการเป็นจิตอาสาของ อาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้ง
2. ได้ทราบถึงผลการศึกษาการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ
3. ได้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้ง เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## คำจำกัดความ

อาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้ง	หมายถึง	บุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นตัวแทนในการออกช่วยเหลือ ผู้ประสบเหตุ
จิตสาธารณะ	หมายถึง	การที่อาสาสมัครกัญชั้บอเต้กตั้งได้มีการกระทำที่มุ่งหวัง เพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก อันเกิดจากความ เสียสละตนเองทั้งด้านร่างกาย หรือสิ่งของเครื่องใช้ โดยไม่หวังผลตอบแทน
การสร้างเป้าหมายร่วม	หมายถึง	การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย อาศัยพื้นฐานที่สำคัญของบุคคล 4 ประการคือ ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และการเรียนรู้
ความคิด	หมายถึง	สิ่งที่อาสาสมัครนี้รู้ขึ้นในใจ; ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในใจ ก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันในการทำงานเป็น จิตอาสาต่อไป เช่น การช่วยคนตกน้ำได้เพราะความคิด

ความเชื่อ	หมายถึง	<p>ในการอยากช่วยเหลือ จนเกิดสติปัญญาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องและสมควร</p> <p>การแสดงถึงวิธีทางในการมองสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว ของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นจิตอาสา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่อยู่ระหว่าง 2 ขั้วคือ ถูก กับ ผิด หรือ ใช่ กับ ไม่ใช่ และการแสดงออกถึงที่บุคคลเห็นด้วย และยอมรับว่าเป็นความจริง</p>
ความศรัทธา	หมายถึง	<p>การที่อาสาสมัครคนใดคนหนึ่งมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า โดยการรู้เห็นจากประสบการณ์ของตนโดยเฉพาะไม่ว่าจะคำบอกเล่าหรือพบเห็นด้วยตนเอง ซึ่งใช้นำมา เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจหรือแบบอย่างแนวทางการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลก็ได้</p>
การเรียนรู้	หมายถึง	<p>การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาสาสมัครอันมีผลมาจากการได้มีประสบการณ์ จนเกิดการเรียนรู้และสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดการอยากเข้าร่วมกิจกรรม หรือกระบวนการที่ทำให้กิจกรรมเปลี่ยนแปลงไปโดยเป็นผลตอบสนองจากสภาพการณ์หนึ่งซึ่งไม่ใช่ปฏิกิริยาธรรมชาติไม่ใช่วุฒิภาวะและไม่ใช่สภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายชั่วคราวซึ่งชั่วคราวที่เนื่องมาจากความเหนื่อยล้าหรือฤทธิ์ยา</p>
แรงจูงใจ	หมายถึง	<p>แรงผลักดัน หรือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือสังคมในกลุ่มอาสาสมัครกุ้ยโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย</p>

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง เป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นจิตอาสาเพื่อสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครกู้ภัย โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
2. แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ (ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา) ในการทำงานเป็นจิตอาสา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการทำงานเป็นจิตอาสา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายร่วมสู่การทำงานเป็นทีม
6. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อสังคมส่วนรวม
7. บริบท และแนวคิดในการปฏิบัติงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง
8. ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดของการวิจัย
11. สรุป

### ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

#### ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการเกษตรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งใน ส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพที่ดีที่สุดด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐาน การส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต

1.1 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว โดยส่งเสริมให้ครอบครัวมีความอบอุ่น ดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มัชยสถ์ อดออม ซื่อสัตย์ และแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว รวมทั้งการพัฒนาพ่อแม่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต



**1.2 การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา** โดยให้สถานศึกษาสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม

**1.3 การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา** เพื่อเผยแพร่หลักคำสอนที่ดีงามให้แก่ประชาชน โดยพัฒนาผู้เผยแพร่ศาสนาให้ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างตามคำสอนที่ถูกต้องของแต่ละศาสนา รวมทั้งมีการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

**1.4 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน** โดยการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นต้นแบบของการมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดระเบียบสังคม และการนำเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม รวมถึงการลงโทษผู้ละเมิดบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม

**1.5 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ** โดยกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลพัฒนาสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมของคนทุกคนในบริษัททั้งพนักงานและลูกค้า ปรับเปลี่ยนทัศนคติการคำนวณผลตอบแทนให้คำนึงถึงต้นทุนทางสังคม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประกอบธุรกิจเพื่อสังคม

**1.6 การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม** โดยส่งเสริมให้สื่อและสื่อสารมวลชนปฏิบัติตามจรรยาบรรณสื่ออย่างเคร่งครัด การจัดเวลาและพื้นที่ออกอากาศให้แก่สื่อสร้างสรรค์ในช่วงเวลาที่มีผู้ชมมากที่สุด รวมทั้งการส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์และเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์นำเสนอตัวอย่างของการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

**1.7 การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม** โดยสร้างความตระหนักให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง การตรงต่อเวลา การยอมรับความหลากหลาย เห็นคุณค่าและความสำคัญในการประกอบสัมมาอาชีพหรือมีงานทำเน้นการพึ่งพาตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อผู้อื่น และเป็นพลเมืองที่ดี และส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานเพื่อส่วนรวม สนับสนุน ส่งเสริม เป้าหมายของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

**2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัยมีความรอบรู้ทางการเงินมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

**2.1 ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย** เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน

**2.2 ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น** ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรืออาชญากรรมต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้าน ภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต และวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

**2.3 ช่วงวัยแรงงาน** ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

**2.4 ช่วงวัยผู้สูงอายุ** ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพฟื้นฟูสุขภาพการป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

**3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21** โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

**3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21** โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึง

อุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับ การเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

**3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่** โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

**3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท** จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทัวถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยแยกออกจากกระบวนการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียน การสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

**3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต** โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบ ฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาหลากหลาย ๑ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลาปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้

และทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก-เขียนได้-คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

**3.5 การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก** บนพื้นฐานของความเข้าใจลุ่มลึกในประวัติศาสตร์ ประเพณี วัฒนธรรมของไทยและพัฒนาการของประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มการรับรู้ของคนไทยด้านพหุวัฒนธรรม การเห็นคุณค่าและมีความอดกลั้นต่อความแตกต่างทางความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต ผ่านความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อนบ้าน การแลกเปลี่ยนเด็ก เยาวชน และนักเรียน การฝังตัวและการทำงานระยะสั้นในประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

**3.6 การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม** โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์กรความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกันการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**3.7 การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ** โดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นเฉพาะสาขาสู่ระดับนานาชาติในการให้บริการทางการศึกษา วิชาการ และการพัฒนาสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ เป็นศูนย์ฝึกอบรม และศูนย์ทดสอบสมรรถนะในระดับภูมิภาค

**4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย** อาทิ ภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ด้านทักษะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

**4.1 การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ** ตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนไทยมีการพัฒนาที่สมดุลมีทางเลือกในการใช้ศักยภาพพหุปัญญาในการดำรงชีวิต เกิดอาชีพบนฐานพหุปัญญาที่สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญ รวมทั้งมีกลไกคัดกรองและส่งเสริมเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษจัดโรงเรียนระบบเสริมประสบการณ์มีส่วนร่วมของภาคเอกชนตลอดจนสร้างมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษผลักดันให้ประเทศไทยมีบทบาทเด่นในประชาคมโลก ทั้งด้านกีฬา ภาษาและวรรณกรรม สุนทรียศิลป์ ตลอดจนการวิจัย

**4.2 การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ** โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม การสร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในรูปแบบการร่วมมือ การมีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคนในหลายสาขาวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าให้สามารถต่อยอดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อกับสถาบันวิจัยอื่น ๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทย รวมถึงการเปิดพื้นที่ในการสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

**4.3 การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ** ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่าง ๆ ลูกหลานชาวต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษจากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการหาประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ

**5. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี** ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเองพร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม

**5.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ** โดยพัฒนาองค์ความรู้และการสื่อสารด้านสุขภาวะที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งเฝ้าระวังและจัดการกับความรู้ด้านสุขภาวะที่ไม่ถูกต้องจนเกิดเป็นทักษะทางปัญญาและสังคมที่เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจัดการสุขภาวะตนเองของประชาชน อาทิ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของตนเองให้มีความเหมาะสม และการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

**5.2 การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ** โดยผลักดันการสร้างเสริมสุขภาวะในทุกนโยบายที่ให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสุขภาพของประชาชน เพื่อลดภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสุขภาวะคนไทย

**5.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี** โดยส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและเอื้อต่อการมีกิจกรรมสำหรับยกระดับสุขภาวะของสังคมจัดทำมาตรการทางการเงินการคลังที่สนับสนุนสินค้าที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยในการเสริมการมีสุขภาวะ รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผล

กระทบด้านสุขภาพ โดยชุมชนและภาคประชาชนก่อนการดำเนินโครงการที่อาจกระทบต่อระดับสุขภาพ

**5.4 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาพที่ดี**  
โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการสร้างความเลิศทางด้านบริการทางการแพทย์และสุขภาพแบบครบวงจรและทันสมัย ที่รวมไปถึงการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ในการให้คำปรึกษา วินิจฉัย และพยากรณ์การเกิดโรคล่วงหน้า การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพทางไกลให้มีความหลากหลาย เข้าถึงง่าย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ห่างไกล มีการเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์เข้ากับอินเทอร์เน็ตทางด้านสุขภาพ และจัดให้มีระบบการเก็บข้อมูลสุขภาพของประชาชนตลอดช่วงชีวิตให้มีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานความยั่งยืนทางการคลัง รวมถึงการปฏิรูประบบการเก็บภาษีและรายจ่ายเพื่อให้บริการด้านสุขภาพตลอดจนการปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพในการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างมีประสิทธิภาพ พอเพียง เป็นธรรม และยั่งยืน

**5.5 การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาพที่ดีในทุกพื้นที่** โดยให้ชุมชนเป็นแหล่งบ่มเพาะจิตสำนึกการมีสุขภาพดีของประชาชน ผ่านการจัดการความรู้ด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสุขภาพที่พึงประสงค์ระหว่างกัน โดยรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกให้ชุมชนสามารถสร้างการมีสุขภาพดีของตนเองได้เพื่อให้ชุมชนเป็นพื้นที่สำคัญในการจัดการสุขภาพของแต่ละพื้นที่

**6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มุ่งเน้นการสร้างความรู้ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**6.1 การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย** โดยส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพมีพัฒนาการสมวัย พัฒนาทักษะชีวิตและการเรียนรู้ การทำงานและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพของประชากรแต่ละช่วงวัย โดยเริ่มจากการสร้างและพัฒนาบุตรที่มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพในกลุ่มประชากรวัยเจริญพันธุ์ทุกกลุ่มให้มีประชากรที่มีคุณภาพ รวมถึงการสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริมความรู้ในการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมกับค่านิยมของคนรุ่นใหม่ และการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมบนฐานความรู้ทางวิชาการตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์ และถึงช่วงอายุต่าง ๆ โดยให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมพร้อมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็งโดยเน้นการส่งเสริมการเกื้อกูลกันของคนทุกวัย ในครอบครัวในการดูแลสุขภาพในครอบครัว การส่งเสริมนโยบายการสร้างความสุขระหว่างชีวิตและการทำงาน การส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชน สถานประกอบการจัดบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสนับสนุนครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตรและการดูแลผู้สูงอายุ การสนับสนุนบทบาทของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย กำหนดบทบาทและจัดสรรทรัพยากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ

เสริมพลังครอบครัว ควบคู่กับการปฏิรูปสื่อให้มีบทบาทในเชิงสร้างสรรค์ในการให้ความรู้ต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งครอบครัว

**6.2 การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคม การสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

**6.3 การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน** โดยเน้นให้พ่อแม่มีวัฒนธรรมที่ปลูกฝังให้ลูกเพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้ชีวิต ดนตรี กีฬา ศิลปะ รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เอื้อแก่ครอบครัว ทุกลักษณะรวมถึงจัดให้มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมสาธารณะให้เป็นศูนย์รวมแห่งการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพตลอดจนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงได้ง่าย

**6.4 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพและการพัฒนาอาชีพในตลอดช่วงชีวิต เพื่อเสริมและสร้างศักยภาพของการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพันธกิจของแต่ละกระทรวงให้มีความเข้มแข็งและตอบโจทย์ประเทศ เป็นฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพบุคคลของประเทศ นำไปสู่การตัดสินใจระดับนโยบายและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคนไทยอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตรวมถึงข้อมูลที่สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต และใช้ประกอบการตัดสินใจในการศึกษาต่อ อนาคตการคลังสมอง เพื่อรวบรวมผู้สูงอายุที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ

**7. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ** โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา

**7.1 การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต** โดยส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการเล่นกีฬาบางชนิดที่มีความจำเป็นต่อทักษะในการดำรงชีวิต รวมทั้งการมีอิสระในการประกอบกิจกรรมนันทนาการตามความ

ถนัดหรือความสนใจเฉพาะบุคคลและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิต เพื่อพัฒนาจิตใจ สร้างความสัมพันธ์อันดี หล่อหลอมจิตวิญญาณและการเป็นพลเมืองดี

**7.2 การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ** โดยเน้นการจัดกิจกรรมกีฬา สร้างโอกาสและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังให้มีคุณธรรมของความเป็นนักกีฬา มีระเบียบ วินัย รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย และรู้จักการขอโทษ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านอุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาและนันทนาการที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย

**7.3 การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ** โดยมุ่งการสร้างและพัฒนา นักกีฬาของชาติ การเฟ้นหานักกีฬาที่มีความสามารถ สร้างพื้นที่และโอกาสในการแข่งขันแสดงศักยภาพ ด้านกีฬานันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา การส่งเสริมการจัดกีฬาระดับนานาชาติ และสร้างแรงบันดาลใจในการต่อยอดความสำเร็จจากความเป็นเลิศสู่การประกอบอาชีพและมีเส้นทางอาชีพที่มั่นคง ควบคู่กับส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา การจัดการความรู้และพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อนำมาใช้ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กีฬาเพื่อการอาชีพและนันทนาการเชิงพาณิชย์

**7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา** โดยมุ่งสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการทั้งครูหรือผู้สอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารการกีฬา อาสาสมัครกีฬา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาสได้อย่างถูกต้อง และสามารถต่อยอดศักยภาพในการพัฒนาเป็นบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการที่มีมาตรฐานของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนและเสริมศักยภาพรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการและการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการลงทุนและฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรมกีฬาของภูมิภาคเอเชียควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาและนันทนาการ การสนับสนุนและส่งเสริมผลิตบุคลากรและการพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการ ตลอดจนมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการกีฬาและนันทนาการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย

### ความหมายของอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565)

อาสาสมัครกู้ภัย คือ คำที่ใช้เรียกกลุ่มคนผู้มีความเสียสละทั้งทางกายและทางใจ เพื่ออุทิศให้แก่สังคม และเพื่อร่วมโลก ไม่ว่าจะเป็มนุษย์หรือสัตว์ โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น วรรณะ



เชื้อชาติ หรือศาสนา และเป็นผู้ซึ่งยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือสังคมโดยที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ อาสาสมัครกัญญามีหลายประเภท มาจากหลายสายงาน กระจายอยู่ทั่วทุกสารทิศ ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครกัญญาของมูลนิธิต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานทางราชการ แต่ทุกคนมีจุดประสงค์เดียวกัน คือ ต้องการช่วยเหลือผู้ซึ่งกำลังประสบกับปัญหาไม่ทางใดก็ทางหนึ่งให้พ้นจากวิกฤตินั้น ๆ ไปได้ด้วยดีตามหน้าที่ของผู้ที่เป็นอาสาสมัครกัญญา ถึงแม้ว่าการเป็นอาสาสมัครกัญญานั้นจะเกิดจากความสมัครใจของผู้ที่ทำก็ตามแต่ทุกคนก็ยังคงประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเคร่งครัดด้วย ไม่ใช่เป็นอาสาสมัครกัญญาแล้วจะทำอะไรได้ตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างระเบียบวินัยให้แก่อาสาสมัครกัญญาทุก ๆ คน หน้าที่ของอาสาสมัครกัญญามีหลายอย่าง เช่น การออกตระเวนช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุในกรณีต่าง ๆ การเดินทางไปตามจังหวัดชนบท หรือถิ่นทุรกันดารเพื่อนำข้าวของเครื่องใช้ และสิ่งของที่จำเป็นไปแจกจ่ายให้แก่ประชาชนทั้งนี้รวมถึงผู้ที่ประสบภัยทางธรรมชาติ ซึ่งการปลอมโยนผู้ที่เสียชีวิตจากสิ่งที่ได้พบเจอก็นับเป็นหน้าที่ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ก็ยังมีหน้าที่ที่สำคัญอีกหลายอย่างที่ต่ออาศัยความรู้ความสามารถรวมถึงการชวนหาความรู้ของอาสาสมัครกัญญาเองด้วย สิ่งนั้นก็คือการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บรวมถึงการกัญญาในรูปแบบต่าง ๆ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บและการกัญญาโดย “อาสาสมัครกัญญา” การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บนั้นมีความสำคัญมาก เพราะในความสำเร็จหรือในความผิดพลาดจากการตัดสินใจในการกระทำนั้น หมายถึง “ชีวิต” ดังนั้นความรู้ความเข้าใจบวกกับความสามารถและความกล้าที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในยามคับขันจึงมีความสำคัญมาก ทั้งนี้อาสาสมัครกัญญาจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทางการแพทย์ไม่มากก็น้อยเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทางด้านการกัญญานั้นไม่ว่ารู้วิธีแล้วจะทำได้ทันทีทุกอย่างต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญ ดังนั้นอาสาสมัครกัญญาที่สนใจในการกัญญาจึงจำเป็นที่จะต้องชวนหาความรู้จากที่ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกวิธี การกัญญาแยกออกมาได้หลายชนิด เช่น การดับเพลิง, การไต่ตัวจากที่สูงเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่อยู่ด้านล่างซึ่งยากที่จะเข้าถึง, การกัญญาในอาคาร, การตัด-ถ่างเพื่อนำผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิตออกมาจากรถยนต์ซึ่งประสบอุบัติเหตุ ฯลฯ แล้วแต่ว่าจะเกิดเหตุการณ์แบบไหนขึ้นเมื่อไหร่ ดังนั้นอาสาสมัครกัญญาจึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้นอาสาสมัครกัญญาจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่อย่างไรก็ตามทั้งการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บและการกัญญาก็จำเป็นที่จะต้องมีการช่วยเหลือประชาชนด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามแต่ปัญหาอีกด้วย เช่น การจับงูที่เข้าไปในที่พักอาศัยเพื่อความปลอดภัยของผู้คนซึ่งต่ออาศัยความรู้อีกเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอาสาสมัครกัญญาคือผู้ที่มีความเสียสละปฏิบัติตนต่อผู้อื่นเสมือนเป็นญาติของตนเป็นผู้ซึ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกด้วยความเสมอภาค โดยไม่ต้องหวังผลตอบแทนใด ๆ จึงถือได้ว่าอาสาสมัครกัญญาเป็นกำลังสำคัญของสังคมในปัจจุบันไปเสียแล้ว (กฤตติยา แสงพันธุ์, 2564, หน้า 5)

อาสาสมัครกัญญา คือ คำที่ใช้เรียกกลุ่มคนผู้มีความเสียสละทั้งทางกายและทางใจ เพื่ออุทิศให้แก่สังคมและเพื่อนร่วมโลก โดยไม่คำนึงถึงชนชั้นวรรณะ เชื้อชาติ หรือศาสนา และเป็นผู้ซึ่งยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือสังคมโดยที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ อาสาสมัครกัญญา

มีหลายประเภทมาจากหลายสายงานกระจายอยู่ทั่วทุกสารทิศ ไม่ว่าจะเป็อาสาสมัครกั๊ยของมูลนิธิต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานทางราชการแต่ทุกคนมีจุดประสงค์เดียวกันคือต้องการช่วยเหลือผู้ซึ่งกำลังประสบกับปัญหาไม่ทางใดก็ทางหนึ่งให้พ้นจากวิกฤตินั้น ๆ ไปได้ด้วยดี (เกศินี สราญฤทธิชัย, 2546, หน้า 20)

กำธร พิทักษ์วงค์วานิช (2551 : 52) กล่าวถึงความหมายของอาสาสมัคร คือ บุคคลที่มีจิตเมตตาที่มีความตั้งใจจริง และมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของเพื่อนมนุษย์ตลอดจนครอบครัว ชุมชน และสังคมจนยอมเสียสละทั้งทุนทรัพย์ วัสดุสิ่งของ รวมทั้งเวลาว่างที่มีอยู่ อุทิศตนเข้าร่วมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ

อุ้มยศ กิจอุดม (2556 : 5) กล่าวว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงาน เพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

สรารุณี บุญสร้าง (2557 : 16) สรุปไว้ว่า อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่ทำงานด้านบริการโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความตั้งใจจริง มีความห่วงใยในเพื่อนมนุษย์ ซึ่งกล่าวได้ว่าอาสาสมัครไม่ได้มีลักษณะเป็นวิชาชีพ เพราะจากลักษณะและองค์ประกอบของวิชาชีพนั้นอาสาสมัครยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญคือ กฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพ และงานอาสาสมัครให้บริการเป็นงานที่ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนอะไร ไม่ใช่ผู้มีวิชาชีพในเรื่องนั้นโดยเฉพาะอาสาสมัครให้บริการโดยตรงแต่อยู่ในขอบเขตจำกัด ซึ่งต่างกับผู้มีวิชาชีพโดยตรงซึ่งสามารถให้บริการโดยตรงได้มากกว่า พร้อมทั้งไม่มีหน่วยงานใดมาดูแลพฤติกรรมของอาสาสมัครโดยตรง นอกจากสมาคมหรือองค์กรด้วยกันเองเป็นผู้คอยดูแล ซึ่งไม่มีอำนาจในการบังคับได้เต็มที่ อย่างไรก็ตามตามสมาคม ชมรม องค์กร จะมีบทบาทในการถ่ายทอดจริยธรรมให้แก่อาสาสมัครในองค์กรนั้น ๆ

กนกวรรณ นิมิตศนศิริ (2557 : 189) ได้สรุปไว้ว่า อาสาสมัครกั๊ย หมายถึง ผู้ที่มีความเสียสละ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นเสมือนเป็นญาติของตน เป็นผู้ซึ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกด้วยความเสมอภาคโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนใด ๆ ถือว่าอาสาสมัครกั๊ยเป็นกำลังสำคัญของสังคมในปัจจุบัน

### **ประเภทของอาสาสมัคร**

สรารุณี บุญสร้าง (2557 : 17) ได้กล่าวว่า กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการได้จัดประเภทของอาสาสมัครทั้งภาครัฐและเอกชนไว้ดังนี้

#### **1. ภาคราชการ**

1.1 อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้าน (อปม.) มีหน้าที่เผยแพร่ข้อมูล

1.2 อาสาสมัครป้องกันชาติ (อปพร.) มีหน้าที่ช่วยเหลือภัยฝ่ายพลเรือน

1.3 สมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช.) มีหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัย

ในชุมชน พัฒนาท้องถิ่นของตน

1.4 อาสาพัฒนาชนบท (อสพ.) อาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช อช) มีหน้าที่พัฒนาเด็กสตรี อาชีพ องค์กรประชาชน ผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้าน

1.5 อาสาสมัครคุมประพฤติ มีหน้าที่ติดตาม เยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำ สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้คุมประพฤติ

1.6 อาสาสมัครคุมประพฤติ มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูล เพื่อใช้ในการสืบเสาะและพินิจติดตามช่วยเหลือผู้ต้องหาให้กลับคืนสู่ชุมชนได้

1.7 อาสาสมัครจัดหางาน มีหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ งานป้องกันการหลอกลวง งานจัดทำเผยแพร่ข่าวตลาดแรงงาน

1.8 อาสาสมัครประชาสงเคราะห์ มีหน้าที่รณรงค์ หาทุน สนับสนุน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลบริการสังคมช่วยเหลืองานสถานสงเคราะห์และงานสาธารณภัย

1.9 อาสาญวภาษา มีหน้าที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมญวภาษาช่วยเหลืองานองค์กรพัฒนาเอกชน

1.10 สมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม มีหน้าที่รับทราบหลักการป้องกันอาชญากรรมแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด

1.11 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อ.ส.ม.) มีหน้าที่พัฒนาสาธารณสุขหมู่บ้าน เผยแพร่ความรู้ข้อมูลสาธารณสุข

1.12 อาสาสมัครสาธารณสุขโครงการสาธารณสุขมูลฐาน มีหน้าที่พัฒนางานสาธารณสุขหมู่บ้าน เผยแพร่ความรู้ข้อมูลสาธารณสุข

1.13 อาสาสมัครสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1.14 อาสาสมัครสังเกตการณ์การเลือกตั้ง มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยและจัดบันทึกเหตุการณ์การเลือกตั้ง อาสาสมัครรับแจ้งเหตุการณ์เลือกตั้ง มีหน้าที่สังเกตการณ์การเลือกตั้งรับแจ้งเหตุ และตรวจสอบค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง

1.15 บัณฑิตอาสาสมัครร่วมพัฒนาชนบท มีหน้าที่ศึกษา เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน

1.16 อาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรประมง มีหน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรประมง

1.17 อาสาสมัครพลศึกษาพัฒนากีฬา มีหน้าที่ช่วยงานกีฬา และพลศึกษา

## 2. ภาคเอกชน

2.1 อาสาภาษา อาสาเพื่อเพื่อนยามยาก มีหน้าที่งานบรรเทาสาธารณภัยให้ความรู้ด้านสุขอนามัยช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยน้ำท่วม

2.2 อาสาสมัครสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย แยกเป็นอาสา ดังนี้

2.2.1 เยาวชนอาสาสมัคร มีหน้าที่ออกค่ายทำกิจกรรมร่วมกัน

2.2.2 อาสาสมัครผู้นำชุมชน มีหน้าที่ดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

2.2.3 อาสาสมัครผู้นำองค์กร มีหน้าที่เป็นผู้นำในการประสานงานขององค์กร

2.2.4 อาสาสมัครสงเคราะห์ และบริการ มีหน้าที่ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสภา

สังคมสงเคราะห์

- 2.3 อาสาสมัครป้องกันยาเสพติด อาสาสมัครติดตามผลผู้ติดยาเสพติด มีหน้าที่  
รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ติดตามผู้ดูแลผู้ติดยาเสพติด
- 2.4 อาสาสมัครสภาสตรีแห่งชาติ มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา แรงงาน สุขภาพ  
สิ่งแวดล้อม ฯลฯ
- 2.5 อาสาสมัครให้บริการงานวางแผนครอบครัวผู้มีรายได้น้อย มีหน้าที่เผยแพร่  
แนะนำการวางแผนครอบครัว
- 2.6 อาสาสมัครวางแผนครอบครัว มีหน้าที่เผยแพร่แนะนำการวางแผนครอบครัว
- 2.7 อาสาสมัครสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย มีหน้าที่ช่วยเหลือ  
สงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- 2.8 หน่วยแพทย์อาสาฯ (พอ.สว.) มีหน้าที่ให้การรักษายาบาลงานหน่วยแพทย์  
เคลื่อนที่
- 2.9 อาสาสมัครองค์กรพัฒนาเอกชน มีหน้าที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือองค์กรพัฒนา  
เอกชน
- 2.10 อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิเด็ก มีหน้าที่ช่วยเหลือเด็กที่ถูกละเมิดสิทธิ
- 2.11 อาสาสมัครมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน มีหน้าที่ช่วยเหลือบุคคลปัญญาอ่อน  
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 2.12 อาสาบริการ อาสาจราจร อาสากู้ภัย อาสาประชาสัมพันธ์ อาสาหน่วยแพทย์  
มีหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมปอเด็กตั้งช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ
- 2.13 อาสาสมัครกู้ภัย มีหน้าที่ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย และบรรเทาสา  
ธารณภัย
- 2.14 อาสาสมัครวิชาชีพ มีหน้าที่ถ่ายทอดสื่อ แนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยปฏิบัติการ  
แก่กลุ่ม
- 2.15 ส่งเสริมอาชีพธุรกิจชุมชน มีสมาชิกร่วมด้วยช่วยกัน มีหน้าที่ช่วยเหลือกิจกรรม  
ทางสังคม
- 2.16 อาสาสมัครโครงการสายสัมพันธ์ มีหน้าที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับเด็ก เช่น เยี่ยมบ้าน  
เป็นเพื่อน เป็นที่ปรึกษา
- 2.17 สมาชิกวิทยุสื่อสาร มีหน้าที่ประสานรับแจ้งเหตุต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย  
ต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข่าว แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดระหว่างกัน
- 2.18 อาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่บรรเทาสาธารณภัย อาทิ ดับเพลิง  
แก้สระเปิด ฯลฯ
- 2.19 อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิเด็ก มีหน้าที่ป้องกันช่วยเหลือการถูกเอารัดเอาเปรียบ  
และละเมิดสิทธิเด็ก
- 2.20 อาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์ มีหน้าที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

### **บทบาท และความสำคัญของอาสาสมัคร**

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในงานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม และการ  
พัฒนาสังคม เป็นกำลังสำคัญของรัฐบาล และองค์กรเอกชนที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยาก

เดือดร้อนประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้เจ็บป่วยตามโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย ช่วยในการแก้ไข ปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม และช่วยในการพัฒนาสังคม เช่น การพัฒนา ชุมชน และการพัฒนาชนบท รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ (อุ้มยศ กิจอุดม, 2556, หน้า 7)

วรรณภา นวลย่อ (อ้างถึงใน สราวุธ บุญสร้าง, 2547 : 16-18) ได้แบ่งบทบาทของ อาสาสมัครออกเป็นด้าน ๆ เพื่อความสะดวก และง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น สามารถแบ่งได้ ดังนี้

#### 1. บทบาทของอาสาสมัครในการสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ศาสตร์ และศิลป์ในการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และ พัฒนาบุคคล กลุ่มชุมชน ทั้งที่ประสบ และไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อนให้สามารถช่วยเหลือ ตนเอง และสังคมได้ อาสาสมัครมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์ โดยการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ เช่น ทหาร ตำรวจ ที่ได้รับบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย คนพิการ เด็กเร่รอน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ ผู้ประสบปัญหาชีวิตและปัญหาครอบครัว อาสาสมัครจะช่วยในการรักษาพยาบาล ช่วยเป็นเพื่อน ช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจช่วยให้มีความสุขและความหวัง

#### 2. บทบาทของอาสาสมัครในการแก้ไขปัญหาสังคม

ในปัจจุบันปัญหาสังคมได้เพิ่มมากขึ้น และรุนแรงยิ่งขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน ปัญหาความเสื่อมโทรมด้านศีลธรรม และวัฒนธรรม ปัญหาโสเภณี อาสาสมัครมีบทบาท ที่สำคัญในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านสังคม เช่น ร่วมกันรณรงค์ และจัดโครงการเกี่ยวกับการ ป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด โรคเอดส์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

#### 3. บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาสังคม

การพัฒนาสังคมประกอบด้วย การพัฒนาคน การพัฒนาครอบครัว การพัฒนาชุมชน ทั้งชุมชนในเมือง และชุมชนในชนบท และการพัฒนาด้วยอาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนา คนกลุ่มต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน สตรี รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ ให้เป็นผู้มีคุณภาพและ คุณธรรม พัฒนาครอบครัวอบอุ่นมั่นคงพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาสังคมให้มีความสงบ เรียบร้อย มีความเจริญมั่นคงและก้าวหน้าอย่างสมดุลยั่งยืนมีความเจริญทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง

#### 4. บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาองค์กร

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเอกชนได้ร่วมบริหารงานของ องค์กรเอกชน เช่น สมาคม และมูลนิธิด้วยความรู้ความสามารถ และความเสียสละ ทำให้องค์กร เอกชนและองค์กรประชาสังคมมีบทบาทที่สำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน และประเทศชาติ

#### 5. บทบาทของอาสาสมัครในการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

สถาบันที่เป็นหลักแห่งความมั่นคงของชาติ ได้แก่ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ และสถาบันประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เปรียบเสมือนเสาสี่ต้นที่ค้ำจุนความมั่นคงของประเทศไว้ อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะ รักษา และส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังจะเห็นได้จากบทบาทของลูกเสือชาวบ้าน อาสารักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน ไทยอาสาป้องกันชาติ เป็นต้น

วิยะดา ตีระแพทย์ (2545 : 13) ได้อธิบายถึงบทบาทของอาสาสมัครไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิด ในหน่วยงานต่าง ๆ อาสาสมัครอาจถูกเลือกให้เป็นกรรมการ อำนวยการกรรมการบริหาร ฯลฯ ฉะนั้น อาสาสมัครเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นผู้วางนโยบาย วางโปรแกรม วางแผนดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีประโยชน์และรับใช้บริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2. ด้านแรงงาน ผู้ที่เป็นอาสาสมัครประเภทนี้ยินดีที่จะสละแรงงานเพื่อการปฏิบัติงาน หรือยินดีที่จะให้บริการโดยตรงกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ เช่น อาสาสมัครที่ออกเรียกรายเงินเพื่อเป็นทุนในการให้ความช่วยเหลือแก่คนทั่วไป อาสาสมัครที่สมัครออกไปพัฒนาแหล่งต่าง ๆ อาสาสมัครที่ไปให้การเลี้ยงดูเด็กกำพร้าตามสถานสงเคราะห์ หรืออาสาสมัครที่ช่วยในงานสภาภาษา ฯลฯ

3. ด้านกำลังทรัพย์ ได้แก่ ผู้ที่มีจิตศรัทธาบริจาคเงิน บริจาคที่ดินอาคารบ้านเรือน เครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้หน่วยงานเป็นตัวกลางนำไปให้แก่ผู้ขอรับบริจาค ผู้ที่บริจาคทางด้านกำลังทรัพย์จึงถือว่าเป็นอาสาสมัครที่บริจาคทางด้านกำลังทรัพย์

## แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ (ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา) ในการทำงาน เป็นจิตอาสา

เส้นแบ่งของผู้ที่เป็นอาสาสมัคร และผู้ทำงานให้บริการทางสังคมอาจจะมีเส้นแบ่งที่เบาบางมากหากจะใช้เพียงเงื่อนไขของการทำงานโดยปราศจากค่าตอบแทน หรือพอมีค่าตอบแทนบ้างแต่ให้เป็นไปอย่างพอเพียง หรือผลที่ได้รับไม่อาจทดแทนกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายไป การคิดในเชิงเศรษฐกิจ หรือการแลกเปลี่ยนเชิงตัวเงินนี้อาจจะไม่เพียงพอสำหรับผู้ที่มีแนวคิดของการทำงานอย่างอุทิศตัวเพื่อสังคม ฉัตรวรวิญ องค์กรสิงห์ (2550) แนวความคิดของคนทำงานอาสาสมัครจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ในการทำงานเป็นจิตอาสา นั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวถึงประเด็นดังกล่าวดังนี้

พิชชา บัวแย้ม และคณะ (2560 : 30) ได้แบ่งอุดมการณ์ (ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา) ในการทำงานเป็นจิตอาสาไว้ดังนี้

### 1. การยึดมั่นในอุดมการณ์

อุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครคือมีสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และสังคม ความปรารถนาอันร้อนรนภายในใจที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีการเอารัดเอาเปรียบต่อกันน้อยที่สุด ซึ่งสังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ก็จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และแพร่กระจายไปยังคนทุกชนชั้น ทุกกลุ่มทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัคร คือ การเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอารัดเอาเปรียบซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยคือการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยม ซึ่งแนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดแบบบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงข้ามกัน คืออุดมการณ์ทางสังคม มุ่งให้เราไปสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ ในขณะที่ระบบบริโภคนิยม ทุนิยม เป็นระบบที่เอาเปรียบเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้หาความสุขตามลำพังโดยไม่คิดถึงคนอื่น แต่แม้ว่าสังคมบริโภคนิยมจะมีอันตรายมากแต่ก็ยังไม่หวังเสียทีเดียว เพราะเมื่อถึงเวลาหนึ่งสังคมบริโภคนิยมจะพบกับปัญหาด้วยเช่นกันนั่นก็คือ ความเหงาแล้วกลไกนี้มันจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด อย่างไรก็ตามอุดมการณ์อาสาสมัครจะเกิดขึ้นและมีอยู่ได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเดี่ยวแต่ต้องขึ้นอยู่กับความเข้าใจในโลกความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุผล และกระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือการเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่ให้แตกฉานต้องมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์ และวิวัฒนาการของโลก มีความเข้าใจพื้นฐานของการเคลื่อนไหวไปการแปรเปลี่ยน และอุดมการณ์ที่ดีจำเป็นต้องอาศัยการบ่มเพาะจะรอให้เกิดและเติบโตเองไม่ได้ ข้อสำคัญคืออุดมการณ์อาสาสมัครไม่ใช่ความดีอันยิ่งใหญ่แต่เป็นพันธกิจทางใจที่จะต้องกระทำ

## 2. การยึดมั่นในหลักศาสนา

อาสาสมัครที่ยึดมั่นในหลักศาสนา ยึดถือจารีตประเพณีโดยมุ่งทำความดี และอุทิศตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อลงมือทำงานแล้วไม่คิดว่าตนเองจะได้อะไรหรือเสียอะไร แต่มุ่งทำงานไปอย่างปราศจากเงื่อนไข การมุ่งบำเพ็ญประโยชน์ให้กับผู้อื่นหรือสังคมนั้นจะต้องทำที่ตนเองก่อนเรียกว่าประโยชน์ส่วนตน คือ มีความประพฤติดี รักษาระเบียบวินัย รักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติกิจการงานด้วยความเข้มแข็งหนักแน่นจนติดเป็นนิสัย เมื่อทำประโยชน์ตนแล้วก็ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น เช่น การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน ชาติแคลน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนพร้อมกับการทำประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ต่อสังคม เช่น ช่วยในการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมในการพัฒนาสังคม การส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อาสาสมัครที่ทำงานด้วยหลักการของการยึดมั่นในหลักศาสนา และต้องการทำงานเพื่อละตัวตน หรือเข้าถึงการปล่อยวางทางวัตถุ สิ่งของ เงินทอง ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพเพื่อให้สามารถเข้าถึงความสุขที่ลึกซึ้งกว่าอาสาสมัครเหล่านี้จะมุ่งอุทิศร่างกายและทรัพย์สินเพื่อเป็นการบริจาคทาน คือ มีน้ำใจเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น อาสาสมัครที่ได้ศึกษาและเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาจะหาหลักธรรมประจำใจเพื่อเป้าหมาย หรือเครื่องมือในการเดินทางไปสู่บั้นปลายชีวิต และพยายามหาหนทางที่จะอุทิศตนถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่เจ็บป่วยและยากไร้ ด้อยโอกาสกว่าตน

## 3. ค่านิยมบางประการ

การอุทิศตนเป็นอาสาสมัครอาจจะก่อกำเนิดมาจากค่านิยมบางประการที่มีอยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ๆ นั้น เป็นค่านิยมที่ได้รับการพัฒนามาจากการหล่อหลอมของครอบครัว จากสถาบันการศึกษา จากหลักธรรมคำสอนในศาสนา จากการศึกษาสังเกตและตั้งคำถามกับ

ความเป็นไปในสังคม หรือการได้อ่านประวัติชีวิตของนักพัฒนา หรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างในใจ ค่านิยมดังกล่าวได้แก่

3.1 การเสียสละ ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครกล่าวว่า การจะเข้าถึงความเสียสละได้ จำต้องผ่านกระบวนการของการบังคับจิตใจให้ลด ละ สละ เลิก วิธีความสุขส่วนตัว การบริจาค ทรัพย์สิน เงินทอง เวลา รวมถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่ออุทิศตนมาทำงาน อาสาสมัคร

3.2 ความมั่นคงทางจิตใจ การอุทิศตนโดยยึดมั่นในอุดมการณ์นั้นจำเป็นต้องมีความหนักแน่น อดทน และความมั่นคงอย่างสูงทางจิตใจ ถึงจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะการทำงานที่เปลี่ยนเป้าหมายจากการรับเป็นตัวแทน เป็นการบำรุงความเชื่อและความยึดถือในอุดมการณ์

3.3 ความสามารถในการรักษาสมดุลผู้ที่ทำงานอาสาสมัครจำเป็นต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างความต้องการเชิงเศรษฐกิจที่สนองรับต่อความต้องการทางกาย และความต้องการที่บรรลุอุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการภายใน

#### 4. แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร

แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร (Spirit of voluntarism) สู่การเสียสละ สมัครใจทำงาน เห็นแก่ประโยชน์สังคม และมีรูปแบบดำเนินชีวิตยึดคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่แตกต่างไปจากกระแสเศรษฐกิจบริโภคนิยมนั้น พบว่ามีปัจจัยหลักของการมีจิตวิญญาณมาจากการหล่อหลอม และการยอมรับ ดังนี้

4.1 การหล่อหลอมหรือมีพื้นฐานมาจากครอบครัว จิตวิญญาณการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น หรือเพื่อความสุขของส่วนรวมนั้นมาจากการหล่อหลอมของครอบครัวเป็นหลัก ระบบคุณค่าที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากครอบครัวโดยการสอน การทำเป็นตัวอย่างล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อบุคลิกภาพปัจเจกบุคคลและการมีจิตใจที่จะทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4.2 การปรารถนา การยอมรับ และการพัฒนาตน มีความต้องการยอมรับจากคนรอบข้าง และสังคมฝ่ายรางวัล โล่ประกาศเกียรติคุณ คำยกย่อง ชมเชย แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการยอมรับนี้มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างตัวตนให้กับมนุษย์แทนที่จะให้การอุทิศตนเป็นแนวทางของการบรรลุถึงความสุขในขั้นที่แตกต่างจากทรัพย์สิน และเงินทอง หากมีการยอมรับผลงานก็น้อมรับมันอย่างมีสติ แต่เมื่อไม่มาหรือไม่มีก็อย่าคิดถึงความต้องการทั้งหมดอยู่ที่ตัวงาน ทุกคนที่ได้ทำงานจะต้องเรียนรู้ถึงศิลปะ ความรักในงานที่ทำ มีความสุขในงานโดยไม่ต้องการยอมรับนับถือ

## แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการทำงานเป็นจิตอาสา

### ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม



Bandura (1977) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดย Bandura (1977) ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้ นั้น ไม่จำเป็นต้องพิจารณาจากการแสดงออกเสมอไป หากแต่การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ (Acquired) ก็ถือว่าได้เกิดการเรียนรู้แล้ว ถึงแม้ว่าจะยังไม่มี การแสดงออกก็ตาม และการแสดงออกของพฤติกรรมก็สะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ นอกจากนี้แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทาง ปัญญาสังคม Bandura (1977) และได้เสนอว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจาก ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย และการเข้าร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกัน ในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกันกับปัจจัยทางด้านพฤติกรรม (สมโภชน์เยี่ยมสุภาวิชิต, 2550 : 48-50)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับพฤติกรรม กล่าวคือ ปัจจัยด้านความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เป้าหมาย และความตั้งใจเป็นตัวกำหนด ลักษณะและ ทิศทางของพฤติกรรม ในขณะที่พฤติกรรมก็เป็นตัวกำหนดลักษณะการคิดและการสนองตอบทางอารมณ์

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับบุคคล กล่าวคือความคาดหวัง ความเชื่อ อารมณ์และความสามารถทางปัญญาของบุคคล จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลง โดยอิทธิพลทางสังคมที่ให้ข้อมูลและ กระตุ้นการสนองตอบทางอารมณ์โดยการผ่านตัวแบบการสอน และการชักจูงทางสังคม โดยแต่ละบุคคลตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางสังคมและ ลักษณะทางกายภาพ เช่น อายุขนาดของร่างกาย เชื้อชาติ เพศ ความน่าสนใจของร่างกายบทบาท และสภาพทางสังคม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม กล่าวคือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเนื่องไปตาม สภาพแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนั้นก็ทำให้พฤติกรรมถูกเปลี่ยนไปด้วย

ทั้งนี้ Bandura (1977) เชื่อว่าการเรียนรู้ของคนส่วนใหญ่เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมจากผู้อื่น ซึ่งเป็นตัวแบบ ในการเรียนรู้ผ่านตัวแบบสามารถถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อมกัน กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2548 : 240-244)

3.1 กระบวนการใส่ใจ (Attention) ความใส่ใจของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมาก บุคคล จะไม่สามารถ เรียนรู้ได้ถ้าขาดการใส่ใจ และจะรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออก องค์กรประกอบที่มีผลต่อ กระบวนการใส่ใจมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง คือ ตัวแบบต้องมีลักษณะเด่น และ พฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกไม่มีความซับซ้อน ผู้สังเกตจึงจะจำได้มาก

3.2 กระบวนการจดจำ (Retention) การที่บุคคลสามารถที่จะเลียนแบบหรือแสดง พฤติกรรม เหมือนตัวแบบได้อาจจะมีการจดจำด้วยคำพูด หรือการจดจำด้วยภาพ ซึ่งการจดจำด้วย ภาพจะทำให้จดจำได้นาน และคงทน

3.3 กระบวนการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ (Reproduction) เป็นกระบวนการ ที่บุคคลนำสิ่งที่จดจำมาแสดงออกเป็นการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบปัจจัยสำคัญของ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ คือ ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและทักษะที่ จำเป็นในการเลียนแบบ โดยผู้เรียนแต่ละคนอาจแสดงได้แตกต่างกัน

3.4 กระบวนการจูงใจ (Motivation) การที่บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจว่าพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยอมรับหรือไม่ความพึงพอใจในรางวัล การประเมินตนเอง และมาตรฐานภายในตัวนอกจากนี้นักเรียนยังสามารถเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตได้โดยกระบวนการต่อไปนี้

3.4.1 การเรียนรู้โดยการสังเกตและจากผู้ที่ทำหน้าที่อบรมผู้เรียน (Socializing Agent) การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ตัวแบบที่ผู้เรียนสังเกตจึงเป็นได้ทั้งจากตัวแบบจริงหรืออาจเป็นตัวแบบที่ไม่มีชีวิต เช่น สื่อทางโทรทัศน์สื่อทางภาพยนตร์และการตูน นอกจากนี้ครูและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดมีหน้าที่สำคัญก็คือการสอนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม และอยู่ในขอบเขตของวัฒนธรรมประเพณีโดยเรียกกระบวนการนี้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมหรือสังคมประกิต (Socialization) การเป็นตัวแบบที่ดีของครูและผู้ปกครองจะช่วยให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดีที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

3.4.2. การเรียนรู้โดยการสังเกตและการเรียนการสอน ในห้องเรียนครูเป็นตัวแบบที่มี อิทธิพลต่อนักเรียน นักเรียนแต่ละคนเป็นทั้งผู้สังเกตและตัวแบบ นักเรียนบางคนเป็นตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนในชั้นเรียนเพราะเป็นตัวแบบที่ดีและมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้เรียนมากที่สุด เนื่องจากอยู่ในวัยเดียวกัน แต่พฤติกรรมที่เรียนรู้จากเพื่อนมีทั้งดีและไม่ดีฉะนั้นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบจึงมีความสำคัญมากสำหรับครูในการสอนโดยนอกจากครูจะเป็นตัวแบบแล้วยังช่วยสอนให้นักเรียนเป็นทั้งตัวแบบและผู้เรียนที่มีคุณค่ามีพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ โดยการปลูกฝังพฤติกรรมที่เอื้อสังคม (Prosocial Behavior) เช่น การมีน้ำใจ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตากรุณาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักมีความเกรงใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยครูควรแสดงตนเป็นตัวอย่างและให้การสนับสนุน

การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัดรวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียนงานที่สำคัญของครูก็คือ ช่วยนักเรียนแต่ละคนให้เกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และทักษะตามที่หลักสูตรได้วางไว้ครูมีหน้าที่จัดประสบการณ์ในห้องเรียน เพื่อจะช่วยให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎี ของศาสตราจารย์บันดูราแห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford) ประเทศสหรัฐอเมริกาบันดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบจึงเรียกรู้จากการสังเกตว่า "การเรียนรู้โดยการสังเกต" หรือ "การเลียนแบบ" และเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ บันดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน ต่อมาทฤษฎีได้เปลี่ยนชื่อเป็นการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) เนื่องจากบันดูราพบจากการทดลองว่าสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ

เรียนรู้ด้วยการสังเกต คือ ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้เรียนต้องสามารถที่จะประเมินได้ว่าตนเลียนแบบได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร และจะต้องควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ (Metacognitive) บันดูราจึงได้สรุปว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตจึงเป็นกระบวนการทางการรู้คิดหรือพุทธิปัญญา (Cognitive Process) (สุรงค์ โค้วตระกูล, 2545)

## แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายร่วมสู่การทำงานเป็นทีม

จากอดีตที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับทีมนั้นค่อนข้างมีน้อยเมื่อเทียบกับการศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลและองค์กร วิธีการของนักจิตวิทยาแบบดั้งเดิมทำการศึกษาพฤติกรรมจากแนวความคิดที่เน้นในระดับบุคคลและกระบวนการ สิ่งนี้แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับงานการศึกษาของนักทฤษฎีองค์กรที่มีความเป็นสังคมวิทยามากขึ้น ซึ่งพยายามอธิบายพฤติกรรมในระดับองค์กร เพื่อให้มีขอบเขตที่กว้างมากยิ่งขึ้น โดยผ่านการวิเคราะห์ระดับชั้นขององค์กรที่กว้างขึ้น อย่างเช่นระดับโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยี จึงกล่าวได้ว่าทีมงานอยู่ระหว่างกลางสองกระแสความคิดหลักที่แตกต่างกัน (Jackson, Brett, Sessa, Cooper, Julin, and Peyronnin, 1991 : 675-689) ดังนั้นเพื่อความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจึงขอเริ่มต้นด้วยนิยามเกี่ยวกับทีม

### ความหมายของทีมที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “ทีมงาน” มีส่วนสำคัญอย่างมากหากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณเองอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน

ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความผูกพันรับผิดชอบช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Francis and Young, 1979 : 8)

ทีมงาน (Team Work) หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Wood cock and Francis, 1981 : 3) โดยใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (มัลลิกา วิชชุกรองครัต, 2553) ซึ่งคนในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน (Parker, 1990 : 16)

อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของทีมงานไว้สอดคล้องกัน คือ กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสพการณ์ และความสามารถช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือร่วมใจ

ประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นตรงกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและที่สำคัญที่สุดคือ การสื่อสารที่ดี (Wood cock 1989 : 75 - 116)

ดังนั้น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) ความคาดหวังของทีม
2. การเลือกสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะ และศักยภาพที่เขาได้อยู่
3. การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรกต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน และมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม หรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม
4. การตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน การพัฒนาทีมที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้เขาพบกับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
5. จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุน คือ การเปิดเผยจริงใจต่อกัน สร้างให้เกิดความไว้วางใจและมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสม
6. มีจุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น ไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม
7. สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงาน
8. การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

### **องค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพ**

ในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเป็นการชี้แนะแนวคิดประกอบการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของทีมงานมิติทั้ง 4 ประกอบด้วย

1. บุคคล (Individual) การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทศนคติ ความสามารถและ การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน
2. งาน (Task) รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ แล้วจึงเป็น
3. ทีมงาน (Team) ทักษะต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงานมีทั้งทักษะส่วนบุคคล และทักษะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ บทบาท การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงาน การประสานงาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีม ค่านิยม และการปฏิบัติตามข้อตกลง

4. องค์กร (Organization) สิ่งที่ต้องปรับปรุงในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน การให้ค่าตอบแทน และบำเหน็จรางวัล วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (Stott and Walker, 1995 : 82-84)

เมื่อพิจารณารายละเอียดของมิติการพัฒนาทีมงาน จะพบว่า ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงมิติใดมิติหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อมิติอื่น ๆ เช่น ความพยายามที่จะยกระดับแรงจูงใจของบุคคล (มิติบุคคล) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะรับรู้โดยทีมงาน (มิติทีมงาน) ว่าคุณภาพของผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น แนวคิด “สี่มิติ” นี้เป็นรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Integrated) ที่สะท้อนให้เห็นทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการทำงานของกลุ่มขนาดเล็กโดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านคุณสมบัติของทีมงาน ทักษะที่จำเป็นของสมาชิกกระบวนการกลุ่ม และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของแต่ละทีม

การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการมีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ เช่น ฮีระ หมิ่นศรี (ฮีระ หมิ่นศรี, 2546) ให้แนวคิดว่าการทำงานกลุ่มหรือเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐ และเอกชน การสร้างทีมจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารที่จะแสวงหากลยุทธ์ และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุนแนวทางการพัฒนาทีมงาน การได้ศึกษาที่มาแนวคิดการสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นผลทำให้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถเปลือมิติ เหล่านั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด สุนทร พลวงค์ (สุนทร พลวงค์, 2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมาซึ่งความสำเร็จของงาน

การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นจากผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ Elton Mayo (Elton Mayo, 1933 : 71) ได้ทำการศึกษาและพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

## หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และในองค์กรบางแห่งได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ขององค์กร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการทั้งในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ด้วยต้องการให้เกิดประสิทธิผลในทีมงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะการมีทีมงานที่เข้มแข็งจะเป็นการประสานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนกันและช่วยเสริมประสิทธิภาพ พร้อมช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม (ปราชาญา กล้าผจญ, 2550 : 28) (Prachaya, 2007) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมามีดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อยจะมีความรู้ลึกซึ้งของการทำงานเป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดีและถ้ามุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรเป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทีมงานได้ โดยต้องอาศัยเทคนิค วิธีการหลายอย่างที่จะสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีหลักสำคัญในการปฏิบัติหลายประการ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

Richard Hackman (Richard Hackman, 2002) ได้อธิบายหลักในการทำงานเป็นทีมว่าทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ภารกิจของทีม
2. ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนการมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ
3. กระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน
4. การมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่เหมาะสม

ไพโรจน์ บาลัน (ไพโรจน์ บาลัน, 2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ แต่ทีมจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ่ายทอดและฝึกฝนทักษะซึ่งกันและกัน การดำเนินงานตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์สื่อสารให้สมาชิกในทีม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

อาจกล่าวได้ว่าหลักการการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเองเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

## แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อสังคมส่วนรวม

จิตอาสา หรือ จิตสาธารณะ เป็นคุณธรรมของพลเมืองที่ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการมีพลเมืองที่ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่มปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้จะทำให้เกิดการพัฒนาของสังคมนั้นได้ในที่สุด

การมีจิตอาสานั้นเกิดได้จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม ยกตัวอย่างเช่น ก่อนเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนักเรียนมัธยมมีลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลจากการอบรมของครอบครัว สถานศึกษา และกระบวนการทางสังคมจากที่อยู่อาศัย แต่เมื่อเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัยวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เพื่อน และอาจารย์ จะมีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ทศนคติ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของนักศึกษา โดยแสดงออกทางการดำเนินชีวิต โครงสร้างของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งแตกต่างกันตามปรัชญา วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม และนโยบายของ องค์การมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็ก รูปแบบการดำเนินชีวิตจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยแต่มีความซับซ้อนมาก มหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่จะมีความแตกต่างระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตมากแต่มีความซับซ้อนในแต่ละรูปแบบน้อย มหาวิทยาลัยที่มีเจตคติ ความสนใจ และมีกิจกรรมร่วมกัน จะมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมมาก สังเกตของมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล (วิรัตน์ คำศรีจันทร์, 2544 : 99)

นอกจากนี้จิตอาสายังสามารถเกิดได้จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกต้องการช่วยเหลือเพียงประการเดียวจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ กระบวนการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา บุคคลในสังคมต้องมีองค์ความรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ (ชูชัย ศุภวงศ์, 2539 : 22) ผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสนใจค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ทำให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำ นักคิด นักวิเคราะห์ วิจารณ์ (อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทกุล, 2540 : 17) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของบุคคลในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมจิตอาสาขึ้นมาได้ (นฤมล เกื่อนมา, 2539 : 7) โดยจิตอาสาของสังคมว่าอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งกว่าภาวะทางกายภาพเพียงประการเดียวเป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกล่า และสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดละน้อยทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อม

ทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่ พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง บุคคลทั่วไป จนถึงระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อม

2. ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติโดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปในทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดการรับรู้ การเรียนรู้ การมองเห็น การคิด และนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสะสมสำนึกเหล่านั้น การเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปได้ว่า เกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความเกี่ยวข้องกันจิตสำนึกที่มาจากภายนอกนั้นเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทบต่อความรู้สึกของบุคคลแล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติและมักไม่รู้ตัว แต่สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความเจาะจงเลือกสรรบุคคลระดับรู้ตนเองเป็นอย่างดีเป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน

การพัฒนาจิตสำนึกจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งภายในและภายนอก อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีพฤติกรรมจิตอาสาตามที่ได้การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ มีรายงานที่สอดคล้องกันว่า อาจจะมีเกิดจากสองปัจจัยประกอบกัน คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น การรับรู้พฤติกรรมของตนเอง การเห็นคุณค่าในพฤติกรรมของตนเอง การมีแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมจิตอาสา และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีตัวแบบทางด้านจิตอาสาไม่ว่าจะจากครอบครัว เพื่อน สถานศึกษาหรือสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ตลอดจนมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากสถาบันทางสังคมที่ได้เข้าไปมีบทบาท ณ ขณะนั้นด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 ปัจจัยภายในตัวประกอบด้วย

2.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมจิตอาสา จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความหมายที่แสดงให้เห็นถึง คุณลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกันว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับตัวเองถึงความสามารถในการจัดระบบการกระทำ และดำเนินพฤติกรรมให้ลุล่วงตามเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ประทีป จินฉิ่ง (2540 : 110)

2.1.2 การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมจิตอาสา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าของตนเองเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต (กมลพรรณ หอมมาน, 2539 : 37) ที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow และ Abraham, 1985 : 12 อ้างถึงใน ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์, 2556 : 25) เป็นการตัดสินคุณค่าของคน (Self) และแสดงออกในรูปของเจตคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง การพิจารณาความหมายของ “ตน” ในแง่ปรัชญาจะมีลักษณะเป็นแบบนามธรรมที่หมายถึงเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งหมายรวมถึงลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทางสติปัญญาแต่ในทางจิตวิทยาจะมองตนในแง่ของการเรียนรู้โดยเป็นการรับรู้ตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ได้จากการมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และเป็นกระบวนการของประสบการณ์ทางสังคมจะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองทางร่างกายได้รับความปลอดภัยได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของบุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ และต้องการแสดง



ความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งความสามารถที่จะทำบางอย่างเพื่อให้ตนเองพอใจ (Gibson 1982 : 119 อ้างถึงใน ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์, 2556)

อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการทั้งของต่างประเทศ และของประเทศไทย หลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าของตนเองไว้หลายท่าน แต่มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่

2.1.2.1 เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตัวเอง

2.1.2.2 ความรู้สึกนี้ เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กจากการที่บุคคลใกล้ชิด สะท้อนความเป็นตัวตนของเด็กเป็นเหมือนกระจกสะท้อน

2.1.2.3 หากตัวตนที่คนอื่นสะท้อน ใกล้เคียงกับตัวตนที่ตนเองรับรู้ก็จะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีความเชื่อมั่น มั่นใจ ศรัทธาในการที่ ตนจะทำการสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ หากขาดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

2.1.3 แรงจูงใจอาสาสมัครกับพฤติกรรมจิตอาสา แบทสันและคณะ (Batson.; et al. 2003 อ้างถึงใน อนุ เจริญวงศ์ระยัย, 2552 : 40) พยายามอธิบายหลักการของแรงจูงใจอาสา โดยเชื่อมโยงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเลวิน (Lewin. 1951) ที่ว่าแรงจูงใจเป็นความพยายามในการตั้งเป้าหมายในชีวิตของปัจเจก การคิดว่าแรงจูงใจเป็นการตั้งเป้าหมายทำให้สามารถแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 เป้าหมายคือ

2.1.3.1 เป้าหมายเครื่องมือ (Instrumental goals) หมายถึง การได้ค้นหาวิธีการไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

2.1.3.2 เป้าหมายสูงสุด (Ultimate goals) หมายถึง การได้ค้นหาเป้าหมายของตัวเองเป้าหมายเอง และผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจ (Unintended consequence) ผลที่ได้รับจากการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ผลนั้นไม่ใช่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น การใช้ความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายว่าทำไมบุคคลจึงช่วยเหลือผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นนั้นเป็นเป้าหมายเครื่องมือเพื่อนำไปสู่บางสิ่งๆที่ตนเองให้ความสนใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดหรือเป้าหมายสูงสุดของตนเองกับประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเองซึ่งก็คือผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจนั่นเอง

2.1.4 การมีตัวแบบด้านจิตอาสาสมัครกับพฤติกรรมจิตอาสา มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีตัวแบบไว้อย่างหลากหลายในที่นี่ผู้ศึกษาจึงได้สรุปคุณลักษณะร่วมกันของความหมายของการมีตัวแบบ ได้แก่

2.1.4.1 เป็นพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้ผู้อื่นกระทำตาม

2.1.4.2 การที่บุคคลทำตามตัวแบบนั้นจะเกิดจากการที่บุคคลจดจำพฤติกรรมไว้แล้วไปปรับเข้ากับความรู้เดิมและแสดงพฤติกรรมออกมา 3.ตัวแบบอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่ก็ได้ ยกตัวอย่างผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ เช่น แบนดูรา (Bandura, 1975) ได้ให้ความหมายของคำว่าตัวแบบไว้ว่าตัวแบบ หมายถึงการเสนอตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกแล้วว่าเป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้เป็นแบบอย่างของการกระทำให้แก่ผู้สังเกตได้

นงลักษณ์วีรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2551 : 10) กล่าวถึง พฤติกรรมตัวแบบ หรือแม่แบบไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้บุคคลอื่นนำไปเป็นแนวทางการกระทำ และใช้สติปัญญาเก็บจำไว้ จากนั้นจึงประสานความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม และกำหนดเป็นการคาดหวังพร้อมกับแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของตนเอง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2536 : 52) กล่าวว่า แบบอย่าง คือ สิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นบรรทัดฐานหรือเป็นแบบตัวอย่างที่นำมาให้เห็นเพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบและเป็นตัวอย่างในการเลียนแบบ ตัวแบบมีหลายลักษณะ เช่น ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์และตัวแบบที่มีชีวิต

ธิดา สุวรรณสาครกุล (2554 : 24) บุคคลที่มีชีวิตอยู่ หรือไม่มีชีวิตอยู่จริง ผู้ซึ่งจุดประกายให้วัยรุ่นเลียนแบบหรือเป็นแรงบันดาลใจ ซึ่งก็คือบุคคลที่วัยรุ่นปรารถนาจะเป็นเหมือนในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

## บริบท และแนวคิดในการปฏิบัติงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง

### มูลนิธิปอเต็กตึ๊งในประเทศไทย

#### ประวัติการก่อตั้งมูลนิธิปอเต็กตึ๊งในประเทศไทย

หลวงปู่ไต้ฮงภิกขุ เป็นพระนักพัฒนา พระนักปฏิบัติพระนักสังคมสงเคราะห์จริยวัตรอันงามดของท่านในสมัยนั้นเป็นแบบอย่าง เป็นต้นแบบของงานสังคมสงเคราะห์ของมูลนิธิปอเต็กตึ๊งในปัจจุบัน เช่น การเก็บศพไร้ญาติ ปลงศพสงเคราะห์ยารักษาโรค ตัดถนนหนทาง สร้างสะพาน สงเคราะห์คนยากไร้อนาถาไร้ที่พึ่ง เป็นต้น ภายหลังท่านมรณภาพ บรรดาผู้ที่เลื่อมใสศรัทธาทากันสร้างอนุสรณ์สถานขึ้น เพื่อเป็นการรำลึก และสานต่อเจตนารมณ์ของท่านให้ยืนยาวมาตราบนานเท่านาน เฉพาะในประเทศไทยเองมีศาลเจ้ากว่า 500 แห่ง ภายใต้ชื่อ “ปอเต็กตึ๊ง” 報德堂

ศาลเจ้าไต้ฮงภิกขุในประเทศไทย สร้างตามแบบสถาปัตยกรรมจีนตอนใต้และได้จัดตั้ง “คณะเก็บศพไต้ฮงภิกขุ” ในเวลาต่อมาเพื่อทำการเก็บและจัดการงานศพผู้ยากไร้และอนาถาในเขตกรุงเทพฯ ฯ ต่อมาภายหลัง “คณะเก็บศพไต้ฮงภิกขุ” เปลี่ยนชื่อเป็น “มูลนิธิฮั่วเคี้ยวปอเต็กตึ๊ง” หรือ “ปอเต็กตึ๊ง” บริหารงานในรูปคณะกรรมการ (ในเนื้อที่ 2 งาน 97 เศษหนึ่งส่วนสิบตารางวา ถนนเจ้าคำรบ สามเพ็ญ) วันที่ 1 กรกฎาคม 2452 โดยการนำของยี่กอฮงหรือพระอนุวัตรราชนิยมนต้นสกุล “เตชะ วนิช” กับพรรคพวกรวม 12 ท่าน ต่อมาเมื่อศาลเจ้าไต้ฮงภิกขุ และสำนักงานมูลนิธิฯ สร้างเสร็จบริบูรณ์ ได้อัญเชิญรูปจำลองของหลวงปู่ที่นายเบ็ญน คหบดีนำมาจากประเทศจีนมาประดิษฐานที่ศาลเจ้าไต้ฮงภิกขุ ปี พ.ศ. 2453 การสร้างอาคารปอเต็กตึ๊งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เหนือทางเข้าตัวตึกด้านหน้าได้สลักภาษาจีนว่า ปอเต็กตึ๊ง บนแผ่นศิลาขนาดใหญ่ ส่วนคูหาด้านหลังมีอักษรจีนว่า “ฮุกกวงโฝวเจี้ย” มีความหมายว่า “แสงธรรมส่องทั่วหล้า” ภายในตัวตึกได้ประดิษฐานรูปจำลองหลวงปู่ไต้ฮงไว้สักการบูชา และใช้สถานที่นี้เป็นสำนักงานดำเนินงานสาธารณกุศล เช่น เก็บศพไม่มีญาติ แจกยารักษาโรค ช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น ต่อมาเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2463 ได้มีประกาศกฤษฎีกาเห็นว่าด้วยที่กุศลสถานชนิดศาลเจ้าซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 โดยผลของกฎหมายฉบับนี้ พระอนุวัตรราชนิยมนจึงได้โอนกรรมสิทธิ์ที่ดินสร้างศาลาปอเต็กตึ๊งนี้ให้กับกรมพระนครบาล เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2465 การดำเนินกิจกรรม

สาธารณกุศลที่ศาลามูลนิธิปอเต็กตึ๊งยังเป็นไปตามปกติตลอดมา ต่อมาเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2479 เนื่องจากพ่อค้าคหบดีที่เป็นกรรมการในการดำเนินงานกุศล ได้ถึงแก่กรรมไปหลายท่าน กรรมการที่เหลืออยู่พร้อมด้วยบุตรหลานของกรรมการเก่าที่ได้ล่วงลับไปแล้ว ได้ประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อก่อตั้งมูลนิธิขึ้น ได้มีประกาศทางหนังสือพิมพ์จีนเชิญชวนนายภคสมาคมต่าง ๆ เข้าร่วมพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับผิดชอบบริหารงานสาธารณกุศลในมูลนิธิสืบต่อไป ต่อมาเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2480 ได้จดทะเบียนก่อตั้งเป็นมูลนิธิชื่อว่า “มูลนิธิฮั่วเคี้ยวปอเต็กตึ๊ง” หมายเลขทะเบียน 11 มีเงินทุน 2,000 บาท (สองพันบาทถ้วน) มีกรรมการ 16 ท่าน

### วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง

มูลนิธิปอเต็กตึ๊ง มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. ช่วยเหลือผู้ประสบอัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยอื่น ๆ โดยทั่วไป
2. จัดตั้งโรงพยาบาลใช้ชื่อว่า “โรงพยาบาลหัวเฉียว” รักษาพยาบาลผู้เจ็บไข้ได้ป่วย

ทุกสาขาโรค

3. จัดตั้งโรงเรียนและสถานศึกษา (มหาวิทยาลัย)
4. ช่วยเหลือจัดการศพทั่วไป และจัดตั้งสุสานเพื่อการนี้ด้วย
5. ส่งเสริมและบำรุงกิจกรรมด้านศาสนา วรรณกรรม ศิลปะ และวิทยาศาสตร์

### การดำเนินงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง

การดำเนินงานที่โดดเด่นของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง มีดังนี้

1. งานบรรเทาสาธารณภัย และฉาปนกิจ เป็นงานแขนงหนึ่งซึ่งได้ริเริ่มมาตั้งแต่สมัยหลวงปู่ไต้ฮงยังมีชีวิตและสืบทอดต่อมาโดยมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ด้วยการสนับสนุนของหลายฝ่ายงานด้านนี้ได้ขยายขอบข่ายงานกว้างขวางออกไป มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมมูลด้วยพาหนะเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมีหน้าที่ ดังนี้

1.1 เก็บศพที่ตายผิดปกติ ณ ที่เกิดเหตุทั้งทางบก และทางน้ำส่งโรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลที่เป็นศูนย์ชันสูตรศพ เพื่อทำการชันสูตร

1.2 เมื่อมีอุบัติเหตุที่กระทบกับมวลชนเป็นวงกว้างมูลนิธิปอเต็กตึ๊งถือเป็นภารกิจที่ต้องยื่นมือเข้าบรรเทาที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่อได้รับการตรวจสอบแล้วจะรีบรุดไปปฏิบัติภารกิจนั้นทันทีเช่นเพลิงไหม้ / ภัยสึนามิ / ตึกถล่ม ฯ

1.3 ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจบันทึกภาพยานหลักฐานประกอบคดี ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจรักษาพื้นที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อรูปคดี

1.4 บริการประชาชนในในงานต่าง ๆ เช่น แนะนำขั้นตอน - ระเบียบต่าง ๆ ในการแจ้งเพื่อทำใบมรณบัตรช่วยเหลือประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่เจ้าพนักงานตำรวจร้องขอ เช่น ช่วยจับงูเจ็วเข้าบ้าน ช่วยลากรถที่เสียไปหาช่าง

1.5 การนำผู้บาดเจ็บ ณ ที่เกิดเหตุส่งสถานพยาบาลเพื่อเยียวยาช่วยชีวิต มีบุคลากรและอุปกรณ์พร้อมมูล สามารถดำเนินการช่วยชีวิต ณ จุดเกิดเหตุ หรือนำส่งโรงพยาบาล ซึ่งมูลนิธิฯ มีทั้งรพพยาบาลช่วยชีวิตขั้นสูง (รพ Advance) ในนามหัวเฉียวพิทักษ์ชีพประจำที่โรงพยาบาลหัวเฉียว และกู้ชีพขั้นพื้นฐาน (รพ Basic) ในนามปอเต็กตึ๊งพิทักษ์ชีพขึ้นกับแผนกบรรเทาสาธารณภัยฯ

2. งานเก็บศพของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง เมื่อ 100 ปีก่อน กรุงเทพฯยังไม่เจริญพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นคู คลอง เต็มไปด้วยเรือกสวนผลไม้อุดมสมบูรณ์ ประชาชนสัญจรทางเรือพายเรือหรือแจวขึ้นล่อง การเก็บศพทางน้ำก็อาศัยเรือชาวบ้านนำศพขึ้นฝั่งแล้วนำขึ้นรถลาก ซึ่งเป็นรถที่มูลนิธิฯ สร้างขึ้นเอง ลักษณะคล้ายเกวียนขนาดเล็กล้อไม้ 2 ล้อ มีหลังคามีช่องพอดีสำหรับวางหีบศพใช้คนลาก 1 คน ช่วยดันข้างหลังอีก 1 คน ระหว่างทางนำศพไปฝังจะเคาะกระป๋องขอทางคล้ายระฆังดัง “ปองแปง ๆ” เสียงวังเวง ชาวบ้านทั่วไปจึงเรียกรถเก็บศพว่ารถ “ปองแปง” เรียก ปอเต็กตึ๊ง ว่า มูลนิธิปองแปง

ต่อมาในสมัยรัชการที่ 5-6 บ้านเมืองพัฒนาเจริญขึ้น การตัดถนนหนทางเพิ่มขึ้น มากมายถนนเจริญกรุงเลียบบแม่น้ำเจ้าพระยาเสร็จมีรถรางวิ่งจากหลักเมืองสุดทางที่ถนนตก การสัญจรสะดวกสบายขึ้นแต่รถยนต์มีน้อยนักคนได้รถเก็บศพของปอเต็กตึ๊งยังเป็นรถลากเช่นเดิม และมีรถสามล้อเพิ่มขึ้นมา รถสามล้อที่ปัจจุบันเรียกว่าสามล้อแดงที่ชาวบ้านใช้ส่งสินค้า ส่งน้ำแข็ง ตามตรอกซอกซอยในปัจจุบันนั่นเองแต่คงใช้ไม้ส้สวดกต่อมาจึงใช้รถยนต์ตู้และรถปิคอัพแทน ส่วนเรือเก็บศพทางน้ำได้เปลี่ยนจากเรือพายขนาดเล็กเปลี่ยนเป็นเรือขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ เจ้าหน้าที่เก็บศพทางน้ำมีเครื่องมือมนุษย์กบมีเครื่องช่วยหายใจส่วนการกู้ภัยทางบกนั้นมีเครื่องมือเพิ่มขึ้นมีเครื่องตัดถ่าง เครื่องปั๊มลม มีรถกู้ภัยเอนกประสงค์ที่มีเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับงานกู้ภัย มีหัวฉีดน้ำ และถังบรรจุน้ำสำหรับงานดับเพลิงมีดวงโคมขนาดใหญ่กำลังไฟหลายพันแรงเทียนสำหรับใช้งานพื้นที่เกิดเหตุที่ต้องการแสงสว่างสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าพนักงานตำรวจกับหน่วยกู้ภัยก็รวดเร็วขึ้น มีการประสานการปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารทันสมัยผ่านศูนย์วิทยุกรุงเทพฯ ที่ตั้งขึ้นมานั้นมีส่วนอย่างมากในการเกื้อหนุนงานกู้ภัยอย่างมาก

3. งานฌาปนกิจ นั้นนอกจากจะดูแลในเรื่องของการรับศพจากโรงพยาบาลแผนก นิติเวชวิทยา กรมตำรวจ และโรงพยาบาลอื่นแล้วยังมีหน้าที่ดูแลงานของสุสานและงานอื่น ๆ อีกด้วย ดังนี้

3.1 เก็บศพไร้ญาติจากโรงพยาบาลไปฝังยังสุสาน

3.2 บริการญาติผู้เสียชีวิตในเรื่องของช่วยทำใบมรณบัตร เคลื่อนย้ายศพตามคำขอของญาติ ช่วยฌาปนกิจเฉพาะรายให้ ณ ฌาปนสถานี่มูลนิธิกำหนดช่วยค่าฌาปนกิจเฉพาะราย และบริการหีบศพและเสื้อผ้าแต่งศพ

3.3 จัดพิธีฌาปนกิจศพไร้ญาติ ศพไร้ญาติที่ฝัง ณ สุสานมูลนิธิฯ เมื่อครบกำหนดจะขุดขึ้นมาชำระล้างกระดูก และจัดพิธีฌาปนกิจรวมตามพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อทุกประการ

3.4 จัดตั้งโรงครัวสนับสนุนงานต่าง ๆ ตั้งโรงครัวในจุดเกิดภัย เช่น จุดเกิดเหตุเพลิงไหม้ งานสีนามิ

4. งานสุสาน นอกจากเก็บศพจากโรงพยาบาลและที่ต่าง ๆ แล้วมูลนิธิปอเต็กตึ๊งมีสุสานฝังศพไร้ญาติเป็นของตนเองมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งสุสานในซอยดอนกุศล เขตสาทรเป็นสุสานที่บริการโดยไม่คิดมูลค่าอันเก่าแก่เพียงแห่งเดียวที่อยู่ในใจกลางกรุงเทพฯ ในจำนวน 13 ไร่เศษ ที่ประชาชนในสมัยเมื่อประมาณ หนึ่งร้อยปีมาแล้วจำนวน 710 คน มีจิตศรัทธาช่วยกันสมทบทุนซื้อไว้สำหรับเป็นสุสานสาธารณะ แต่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวย และไม่เหมาะสมส่วนหนึ่งถูกเวนคืนทำทางด่วน จึงจำเป็นต้องย้ายสุสานไปอยู่ที่ ตำบลโรงเข้ อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร จำนวน 44 ไร่

เป็นสุสานแห่งใหม่ของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ซึ่งมูลนิธิปอเต็กตึ๊งได้รับความร่วมมือจากผู้มีกุศลจิตเลื่อมใสศรัทธาจำนวนมากพากันมาบริจาคสร้างหลุมฝังศพไม่ขาดสาย จนสามารถสร้างสุสานแห่งใหม่สำเร็จในปี 2540 ในเนื้อที่ 44 ไร่ ประกอบด้วย ศาลหลวงปู่ไต้ฮงเป็นอาคารประธานของอาณาบริเวณนี้ นอกจากนี้จะมีอาคารสำหรับงานต่าง ๆ แล้วยังมีเตาเผาศพขนาดใหญ่มีโรงทิมเป็นที่เก็บศพและเป็นที่เก็บกระดูกที่ขุดขึ้นมาล้างทำความสะอาดและเก็บไว้รอฌาปนกิจรวม มีหลุมฝังศพทั้งสิ้น 7,000 หลุม และบ่วงหยิ่งหม้อ หรือหลุมฝังเถ้ากระดูกที่ผ่านการเผาปิ๊งแล้วอีก 1 หลุม และยังมีพื้นที่ที่เตรียมขยายไว้อีกประมาณ 20 ไร่ร่องรอย หรืออเนียงศพที่มูลนิธิปอเต็กตึ๊งฝังไว้ที่หลุมฝังศพที่สมุทรสาครนั้น เมื่อญาติผู้ตายสงสัยว่าญาติตนเอง ซึ่งหายไปโดยไร้ทราบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจว่า ส่งมาฝังที่สุสานของปอเต็กตึ๊งสามารถตรวจสอบหลักฐานได้ที่ฝ่ายงานฌาปนกิจ

5. งานศูนย์วิทยุกรุงเทพฯ การดำเนินงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊งครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับงานบรรเทาสาธารณภัย งานกู้ภัย งานช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ งานบริการต่าง ๆ และการประสานงานกับทางราชการในกิจการสาธารณประโยชน์อื่น ๆ งานเหล่านี้มีทั้งการปฏิบัติงานที่ตั้ง และงานสนาม จำต้องอาศัยการประสานงาน ซึ่งต้องการความรวดเร็ว และความถูกต้องแน่นอนของข่าวสาร การประสานงานเช่นนี้ ต้องอาศัยเครื่องมือสื่อสารคมนาคมที่มีประสิทธิภาพเป็นอุปกรณ์สนับสนุน โดยที่มูลนิธิปอเต็กตึ๊งได้ดำเนินงาน เพื่อสาธารณกุศลเหล่านั้นมานาน และมีผลงานเป็นที่ปรากฏแก่ทางราชการ และประชาชนทั่วไปจึงได้จัดตั้งข่ายร่วมวิทยุคมนาคมในกิจการเพื่อสาธารณกุศลหรือสาธารณประโยชน์ โดยมีสถานีวิทยุคมนาคมหรือแม่ข่ายหรือศูนย์วิทยุควบคุมข่ายตั้งอยู่ ณ ที่ทำการของมูลนิธิปอเต็กตึ๊งมีชื่อศูนย์เรียกเป็นทางการว่า “ศูนย์วิทยุกรุงเทพฯ” ได้เปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2532 และได้รับอนุมัติจากกรมไปรษณีย์โทรเลข

#### มูลนิธิปอเต็กตึ๊งกับสังคมไทย

ปัจจุบันนี้การบำเพ็ญกุศลสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิฯ ได้ขยายขอบข่ายงานไปอย่างกว้างขวางทั่วประเทศทำให้มูลนิธิปอเต็กตึ๊งเป็นองค์กรการกุศลสังคมสงเคราะห์ขนาดใหญ่มีผลงานการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เอื้ออำนวยประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์ผู้ตกทุกข์ได้ยากจากภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างครบวงจรชีวิต คือ เกิด แก่ เจ็บ และการตาย โดยไม่จำกัดชั้นวรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ และวัย เป็นที่ประจักษ์ชื่นชมจากจากผู้มีกุศลจิตทั้งหลายทั้งในและนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นอกจากจะมีโรงพยาบาลหัวเฉียวซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่ทันสมัยตามมาตรฐานขนาดใหญ่สูง 22 ชั้นที่สามารถช่วยเหลือรักษาพยาบาลผู้ป่วยทุกสาขาโรค เพื่อให้การสงเคราะห์ส่งเสริมการศึกษาอันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้มีประสิทธิผลและกว้างขวางมากขึ้นมูลนิธิปอเต็กตึ๊งได้ปรับปรุงขยายวิทยาลัยหัวเฉียวให้เป็นมหาวิทยาลัย โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อให้ว่า “มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ” และในปี 2551 มูลนิธิปอเต็กตึ๊งยังได้จัดทำโครงการเพิ่มขึ้นอีก ๆ ได้แก่

1. โครงการจัดสร้างศาลาที่พักผู้โดยสารในส่วนภูมิภาค
2. โครงการมอบเงินทุนการศึกษาต่อเนื่อง
3. โครงการสนับสนุนเงินก่อสร้างอาคารโรงเรียนจีนทั่วประเทศ
4. โครงการแจกเครื่องอุปโภคบริโภคตามชุมชนต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คนจีนคนไทยไม่ใช่ชนโกลาหลพี่น้องกันดังที่ ขจัดภัย บรุษพัฒน์ (2517 หน้า 87-88) กล่าวว่า ประเทศไทยนับว่าโชคดีกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่มีชาวจีนอาศัยอยู่ ทั้งนี้เพราะลักษณะนิสัยประจำชาติอย่างหนึ่งของคนไทย คือความอะลุ่มอะล่วย ผ่อนปรน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ที่หนีร้อนมาพึ่งเย็น คุณลักษณะพิเศษอันนี้เองที่ช่วยให้ความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติระหว่างคนไทยและชาวจีนไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นพลังที่กระตุ้นให้ชาวจีนผสมผสานเข้าสู่สังคมไทยได้โดยง่าย และเมื่อชาวไทยเชื้อสายจีนได้บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ให้แก่คนในชุมชนยิ่งทำให้มูลนิธิต่อเด็กตั้งมีความผูกพันและกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยในปัจจุบันและจากจากผลงานดังกล่าว คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ประกาศยกย่อง มูลนิธิต่อเด็กตั้งให้เป็นหน่วยงานดีเด่นของชาติ สาขาพัฒนาสังคม (ด้านสังคมสงเคราะห์) ประจำปีพุทธศักราช 2535 โดย ดร.อุเทน เตชะไพบูลย์ อดีตประธานมูลนิธิฯ ได้เข้าเฝ้ารับพระราชทานเกียรติบัตรจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2536 (วาทีน ศานต์สันติ, 2553)

## ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจมนุษย์ทั้งหลายล้วนมีความต้องการและเมื่อความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง Unsatisfied Need จะเกิดความตึงเครียด Tension ซึ่งความตึงเครียดนี้จะไปกระตุ้นแรงขับเพื่อหาวิธีการหรือหาพฤติกรรม Search Behavior ที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือทำให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งหากได้ความต้องการ Satisfied Need แล้วความตึงเครียดก็จะลดลง (กระบวนการจูงใจ, 2555 ก)

การเกิดของกระบวนการจูงใจเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงขับแล้วจะเห็นว่าความต้องการจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความต้องการขึ้น การจูงใจของมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการและความต้องการของเขายังไม่ได้รับการตอบสนองเขาจะเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียด บุคคลนั้นจะอยู่ไม่สุขเกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด โดยได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้โนภาพทางความคิด (ความรู้ความเข้าใจจากการรับรู้การจำการใช้ดุลยพินิจ และอื่น ๆ) เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้ความเครียดลดลงหรือหายไป กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำอย่างมีเป้าหมายเรียกว่าการจูงใจ

ถ้ามีความต้องการเกิดขึ้นโดยไม่มีแรงจูงใจกระบวนการจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะความต้องการเป็นความอยากได้เท่านั้นถึงไม่ได้ก็ไม่เป็นไรแต่เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการนั้นก็จะมีความจูงใจเกิดขึ้นกระบวนการเกิดของการจูงใจอาจสรุปลักษณะของแรงจูงใจได้ดังนี้

1. แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม
3. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา
4. แรงจูงใจจะเป็นตัวลดความเครียด หรือความไม่สมดุล
5. แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาที่ยื่นไป

6. แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อนบางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกันทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันบางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเหมือนกันก็ได้บางครั้งแรงจูงใจอาจจะอยู่ในรูปของการลอกแปลง หรือบางครั้งมีแรงจูงใจหลายอย่างผลักดันให้เกิดการกระทำ (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2555)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

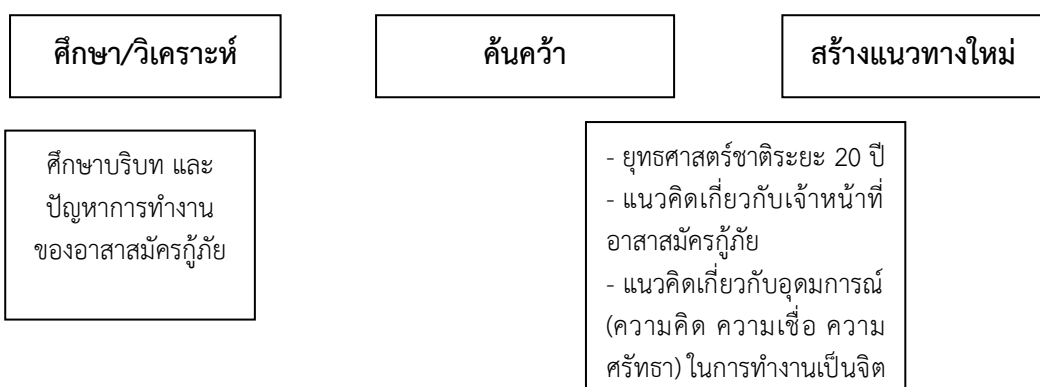
กัญญาวีร์ จำแนกมิตร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจหน่วยกัญญาอุยธารวมใจในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจ และ 2) เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงสุด คือ ด้านการจัดการองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาต่ำสุด คือ ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และ 2) เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การฝึกอบรมแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครกัญญาสมาคมอุยธารวมใจที่มีเพศ อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การเป็นอาสาสมัครกัญญาต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พระมหาจันทร์ธรรม อินทร์เกิด (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญามูลนิธิรวมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกัญญา และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัครกัญญา) กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญา 2) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญาจากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และ 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญา ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน พรหมวิหาร 4 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน

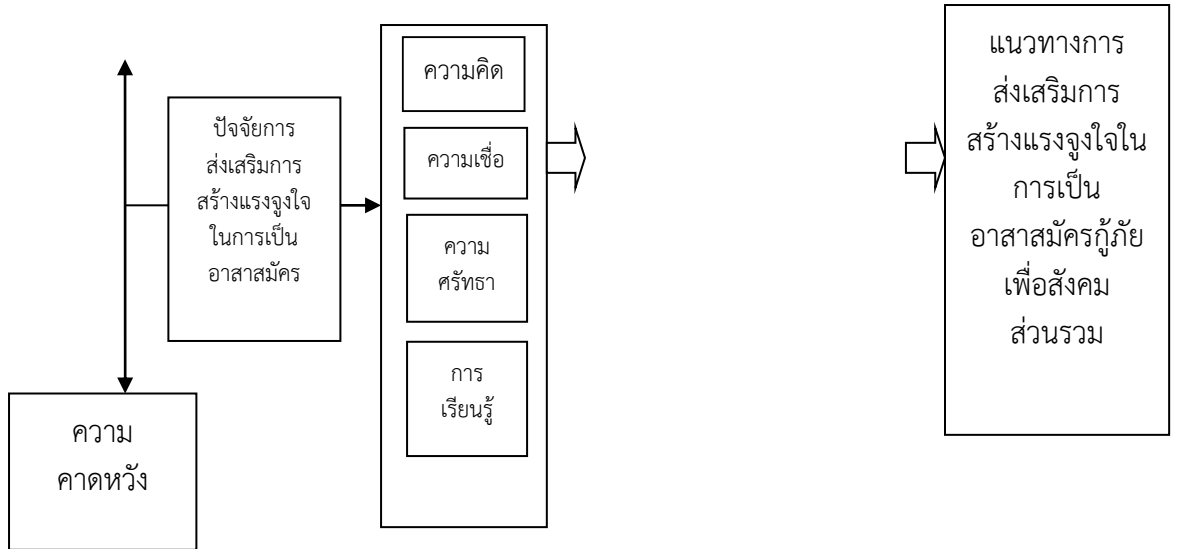
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญา 2) ผลในเรื่องการทำนายพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญาได้ร้อยละ 22 ในกลุ่มรวม 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนสามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 19 ในกลุ่มอายุน้อย 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ 5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง 6) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญาได้ร้อยละ 28 ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย 3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวกับเจตคติต่อการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญา 4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และจากประชาชนกับเจตคติต่อการทำงาน และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญา

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมกับพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่สามารถทำนายพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจิตอาสาโดยรวมเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจอาสา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การมีตัวแบบด้านจิตอาสา และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจอาสา การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### กรอบแนวคิดของการวิจัย







## สรุป

บทนี้ได้นำเสนอทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ (ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา) ในการทำงานเป็นจิตอาสา แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ เพื่อการทำงานเป็นจิตอาสา แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายร่วมสู่การทำงานเป็นทีม แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อสังคมส่วนรวม บริบท และแนวคิดในการปฏิบัติงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมากำหนดกรอบในการสร้างประเด็นคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ความคาดหวัง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาในบทต่อไป

## บทที่ 3

### วิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ

บทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ภัย และศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา สำหรับการวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสืบค้นข้อมูลทุติยภูมิจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ภัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา
3. สรุป

### ผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ภัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดในการสร้างแรงจูง ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาสาสมัครผู้ภัย โดยเลือกเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง จำนวน 10 ราย ประกอบด้วย กัญญาวีร์ จำแนกมิตร อุทัย เลหาวิเชียร สมยศ นาวิการ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล นักวิชาการการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในมูลนิธิฯ พร้อมทั้งได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวกับบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ภัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง เท่านั้น

#### 1. บริบท และความคาดหวัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของการเข้าทำงานเป็นอาสาสมัครผู้ภัย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กระบวนการในการทำงานเป็นจิตอาสานั้น จะมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเริ่มต้นเรียนรู้ ขั้นตอนการปฏิบัติการ ขั้นเพิ่มขีดความสามารถ ซึ่งแต่ละขั้นมีสาระสำคัญดังนี้

1.1 ขั้นเริ่มต้นเรียนรู้ พบว่า ขั้นนี้เมื่อมีผู้ที่สนใจอยากมาทำงานเป็นจิตอาสาในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะม้งานประจำ หรือกำลังศึกษาอยู่ ดังนั้นการเข้ามาทำงานในมูลนิธิจึงเป็นลักษณะของการทำงาน เมื่อว่างจากการปฏิบัติงานประจำหรือจากการเรียนหนังสือแล้ว เริ่มต้นเข้ามาส่วนใหญ่เกิดจากการชักชวนของเพื่อนๆ เข้ามาทำงานแรกๆ ก็จะออกไปกับเพื่อนเป็นลักษณะออกเคส (ออกปฏิบัติงานเมื่อได้รับแจ้งเหตุการณ์มายังมูลนิธิ) ซึ่งการออกเคสนั้นไม่ใช่ทุกคนจะไปได้ จะต้องผ่านการพิจารณาจากหัวหน้าผู้อาวุโสสูงสุดที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในมูลนิธิ จะเป็นคนสั่งว่า

ใครไป โดยให้รุ่นพี่เป็นคนนำทีม และให้น้องใหม่ได้มีโอกาสไปเรียนรู้ ช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ เช่น การจดบันทึก เตรียมอุปกรณ์ ตามที่รุ่นพี่จะสั่ง ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นเริ่มต้น เพื่อไปหาประสบการณ์ และเมื่อกลับมาจากการปฏิบัติแล้วรุ่นพี่และทีมก็จะมาประชุมเพื่อทบทวนการทำงานร่วมกัน และจะสอนน้องซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ไปในตัว

1.2 ขั้นการปฏิบัติ พบว่า ขั้นนี้ผู้ที่มีจิตอาสาเข้ามาทำงานร่วมกับมูลนิธิที่ผ่านประสบการณ์ออกเคสกับเพื่อนหรือพี่ ๆ น้อง ๆ จนคุ้นเคยกันแล้ว จะถูกพัฒนาการทำงานร่วมกัน ในลักษณะพี่สอนน้อง (คนเก่าสอนคนใหม่) โดยมีการแบ่งหน้าที่ให้กับน้องใหม่ตามขีดความสามารถ และเมื่อกลับมาแล้วก็จะมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ หากมีเวลาทางสมาคมหรือมูลนิธิ ก็จะจัดให้รุ่นพี่ อบรมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นกับน้องใหม่ พร้อมทั้งให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสื่อสาร การใช้อุปกรณ์ในการช่วยชีวิต และหากมีหน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ทางสมาคมหรือมูลนิธิส่งอาสาสมัครเข้ารับการอบรม น้องใหม่ก็จะได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม และมีรายชื่อเป็นผู้ที่ปฏิบัติการได้ตามระดับที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ในขั้นนี้ทุกคนได้เรียนรู้ในการปฏิบัติตนต่อผู้ที่เข้าทำการช่วยเหลือที่มีรายละเอียดมากขึ้นทั้งในเรื่องมารยาท การเคารพสิทธิ การดูแลและให้ความรู้แก่ญาติ การประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น

1.3 ขั้นการเพิ่มขีดความสามารถ พบว่า ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาสาสมัครนั้น ๆ สามารถทำงานออกเคส เป็นระดับหัวหน้าชุดได้ และสามารถเข้าทำงานร่วมกับองค์กร หรือมูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐได้เมื่อได้รับการร้องขอให้ไปสนับสนุนภารกิจ

## 2. ความคาดหวัง

จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งบางรายสะท้อนด้วยประโยคน่าสนใจว่า การทำตนเองได้ช่วยคนที่ประสบเหตุจนเสียชีวิต และสามารถกู้ชีพเขากลับมาได้ มันมีค่ามากแม้จะเป็นเพียงเสี้ยววินาทีก็ตาม รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ว่าตนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จนเกิดการยอมรับจากสังคม (มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น) ซึ่งมีค่ามากกว่าทรัพย์สินหรือเงินแต่เป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำเท่านั้น

## 3. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นจิตอาสา

จากการศึกษา พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัคร กู้ภัยในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุนทรัพย์ และแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผู้ที่เข้ามาทำงานเป็นจิตอาสาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน และบางรายเป็นนักเรียน นักศึกษา ทำให้การแบ่งเวลาในการทำงานเป็นจิตอาสาค่อนข้างยาก และเมื่อเข้าไปร่วมทำงานแล้ว ก็อาจจะมีเวลาพักผ่อนน้อย กระทั่งต่อการทำงานประจำ

หรือการศึกษาเล่าเรียน ดังนั้นการเข้าทำไปทำงานในมูลนิธิ จึงไม่มีความต่อเนื่อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เสี่ยงต่อการกู้ชีพผู้ที่ต้องเข้าไปช่วยเหลือ

3.2 ทุนทรัพย์ พบว่า ผู้ที่เข้ามาทำงานเป็นจิตอาสาส่วนใหญ่ต้องใช้ทุนทรัพย์ของตนเอง ทั้งด้านเวลา ยานพาหนะ เครื่องแต่งกาย และการเงิน จึงทำให้ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานไม่สามารถทำงานได้อย่างยาวนาน ซึ่งผู้ที่สามารถทำงานได้ยาวนาน ก็จะมีไม่มากนัก

3.3 แรงจูงใจ พบว่า องค์กรสาธารณกุศล เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับอาสาสมัครมากที่สุด ดังนั้น บทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับอาสาสมัคร คือ การสนับสนุนและเสริมแรงการปฏิบัติการของอาสาสมัคร ทั้งในด้านการปรับทัศนคติและพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร เป็นที่ยึดเหนี่ยวของสมาชิก การสร้างความรักความสามัคคีต่อกันของคนเข้ามาทำงานเป็นจิตอาสา ในองค์กร การจัดส่งอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยต่างๆ กับหน่วยงานของรัฐ และองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลให้ สามารถปฏิบัติการกู้ชีพ-กู้ภัยได้อย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับเพื่อไม่ให้เกิดกระทบเชิงลบ ต่อผู้ได้รับการช่วยเหลือ ในทุกๆ ด้าน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติการกู้ชีพ-กู้ภัยให้กับ อาสาสมัครที่อยู่ในสังกัดเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

## ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นกลุ่มอาสาสมัครกู้ภัยในองค์กรสาธารณกุศล (ปอเต็กตึ๊ง) จำนวน 5 คน กลุ่มผู้บริหารซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานของรัฐ จำนวน 2 คน และกลุ่มภาคประชาชนและนักวิชาการ จำนวน 3 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดในการเข้ามาทำงานเป็นจิตอาสา ทำให้พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

**1. ระดับบุคคล (อาสาสมัครกู้ภัย)** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การปรับตัว และความคาดหวัง

**1.1 การรับรู้** พบว่า การรับรู้ของอาสาสมัครกู้ภัยมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานเป็นจิตอาสา ทำให้เกิดสำนึกในบุญคุณของแผ่นดิน ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมภายใต้จิตสำนึกแห่งสาธารณะ ที่อาศัยความเมตตา กรุณาต่อกันตามหลักการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม โดยไม่ได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือความดีเลวแต่อย่างใด เป็นเพียงการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตรงหน้า ตนเองสามารถช่วยเหลือได้ จึงเกิดแรงบันดาลใจที่ระเบิดขึ้นจากภายใน มีความปรารถนาที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่ของตนเอง โดยการพึ่งพาตนเอง “แบบคนใน พึ่งคนใน” ก่อนการพึ่งพาจากหน่วยงานภาครัฐซึ่งอยู่นอกพื้นที่ที่เกิดภัย เพื่อลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องในพื้นที่

**1.2 การเรียนรู้** พบว่า การเรียนรู้เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของอาสาสมัคร กู้ชีพ-กู้ภัย หลังจากมีจิตอาสา อาสาสมัครเข้ามาทำงานเป็นกู้ภัย และพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการกู้ภัย รวมถึงการอาสาช่วยงานสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้ปรารถนาให้ตนเองปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติการ ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีขั้นตอนตั้งแต่การศึกษาจากพี่สอนน้องภายใต้การดูแลขององค์กรสาธารณกุศลที่สังกัด จากนั้นก็ได้เรียนรู้จากหน่วยงานที่จัดอบรม ในการทำงานก็จะเป็นการเรียนรู้ถึงการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การแบ่งความรับผิดชอบเมื่อต้องปฏิบัติการ รวมถึงการเรียนรู้ถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อและความศรัทธาของแต่ละคนด้วย

**1.3 การปรับตัว** พบว่า การที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานเป็นจิตอาสา เป็นการแสดงพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของอาสาสมัครกู้ภัยทั้งที่บางพื้นที่มีความเชื่อทางศาสนาต่างกัน แต่ยังสามารถทำงานเป็นจิตอาสาาร่วมกันได้ หรือคนต่างศาสนาสามารถช่วยเหลือกันได้ ซึ่งเกิดขึ้นเพราะอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยต่างเชื่อกันว่า ความแตกต่างของพหุวัฒนธรรมและศาสนาไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นจิตอาสา หรืออาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย สิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันคือ การเรียนรู้ความต่างระหว่างกัน การเคารพในสิ่งที่ทุกคนเคารพ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ไม่มีความรู้สึกแปลกแยก

**1.4 ความคาดหวัง** พบว่า การปฏิบัติการของอาสาสมัครกู้ภัยมีการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการสร้างเป้าหมายร่วมกันในผลงานที่ได้ปฏิบัติ สิ่งที่สัมผัสและเกิดความสุขมากที่สุดคือ โอกาสต่อลมหายใจให้กับผู้ประสบภัยแม้เพียงเสี้ยววินาทีเดียวก็ตาม ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (ตนเองเป็นคนหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในพื้นที่และนอกพื้นที่ได้เมื่อมีโอกาส) และได้รับการยอมรับจากสังคม (มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น) ดังนั้นคำว่าผลงานไม่ใช่ความหมายที่ตัวเงิน แต่เป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำเท่านั้น นั่นคือความคาดหวังที่อาสาสมัครกู้ภัยต่างมีความคาดหวังว่า ตนเองจะเป็นผู้หนึ่งที่ได้ต่อลมหายใจให้กับผู้ที่ประสบภัย

**2. ระดับองค์กรสาธารณกุศล** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า องค์กรสาธารณกุศลเป็นองค์กร ที่ต้องแสดงพฤติกรรมในบริหาร จัดการ และรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติการของอาสาสมัครกู้ภัย ที่สังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งการจัดการจะมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การสนับสนุนและเสริมแรง และการสร้างเครือข่าย

**2.1 โครงสร้างการทำงาน** พบว่า องค์กรสาธารณกุศลได้แสดงออกด้านพฤติกรรม การบริหารจัดการเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง แบ่งงานความรับผิดชอบ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติการของอาสาสมัครที่แสดงความสามารถเข้ามาร่วมทำงานในองค์กร หรือมูลนิธิ นั้น ดังนั้นทุกคนต่างเข้าใจและปฏิบัติตนภายใต้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน สามารถประสานการทำงาน ร่วมกันได้ มีความรักความผูกพันต่อกันภายในองค์กร

**2.2 การสนับสนุนและเสริมแรง** พบว่า มูลนิธิถือเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่ใกล้ชิดกับอาสาสมัครกัญญามากที่สุด ดังนั้นบทบาทสำคัญในการแสดงออกทางพฤติกรรม คือ การสนับสนุนและเสริมแรงการปฏิบัติการของอาสาสมัครทั้งในด้านการปรับทัศนคติและพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร เป็นที่ยึดเหนี่ยวของสมาชิกในองค์กร(องค์กรเสมือนบ้านที่สองของอาสาสมัครที่อาสาเข้ามาทำงานในสังกัด) สร้างเสริมพลังการทำงานร่วมกันให้สูงยิ่งขึ้นด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติการกัญญ (แบบพี่สอนน้อง) การจัดส่งอาสาสมัครกัญญเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ กับหน่วยงานของรัฐ และองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติการกัญญได้อย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับเพื่อไม่ให้เกิดกระทบเชิงลบต่อผู้ได้รับการช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน

**2.3 การสร้างเครือข่าย** พบว่า มูลนิธิหรือองค์กรสาธารณกุศล มีการแสดงพฤติกรรมที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการสื่อสารกับอาสาสมัครที่เข้ามาทำงานร่วมกันในทุกระดับด้วยวิธีการสื่อสารแบบในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครกัญญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลบรรลุ ดังนั้นการสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงคนทุกกลุ่มในองค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานเป็นจิตอาสาเพิ่มขึ้น

**3. ระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เป็นอีกหนึ่งพฤติกรรมในฐานะองค์กรที่อยู่ห่างออกมาอีกระดับหนึ่ง แต่ยังคงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอาสาสมัครกัญญ ในฐานะผู้สนับสนุน หรือเครือข่ายที่อาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัคร กัญญในพื้นที่เข้ามาทำงานเมื่อมีเหตุการณ์ภัยต่างๆ เกิดขึ้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกขององค์กรระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนจึงเป็นในลักษณะของสนับสนุนส่งเสริมตามขอบเขตอำนาจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่ที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมี 2 ประการ คือ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ

**3.1 การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ** พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีพฤติกรรมที่สำคัญในการแสดงบทบาทที่เกิดจากนโยบาย กฎระเบียบ มาตรการต่างๆ ในการสร้างกลไกความร่วมมือกับชุมชน และทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบภัยต่างๆ ได้ทันทั่วถึง และเป็นไปอย่างถูกต้อง มีมาตรฐาน

**3.2 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ** พบว่า พฤติกรรมหน่วยงานภาครัฐและชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการของอาสาสมัครกัญญในทุกพื้นที่เป็นอย่างมาก เนื่องการแสดงบทบาทในส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการให้กับอาสาสมัครกัญญทั้งที่อยู่ในองค์กรสาธารณกุศล และไม่อยู่ในองค์กรสาธารณกุศล ได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการช่วยเหลือผู้ประสบภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนด และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ทำคุณประโยชน์กับสังคมส่วนรวม เช่น การมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีพฤติกรรมช่วยเหลือสังคมก่อให้เกิด

ความภูมิใจและเกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับของวิรัตน์ คำศรีจันทร์ ที่ระบุว่า การมีจิตอาสานั้นเกิดได้จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม ยกตัวอย่าง เช่น ก่อนเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนักศึกษาย่อมมีลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลจากการอบรมของครอบครัว สถานศึกษา และกระบวนการทางสังคมจากที่อยู่อาศัย แต่เมื่อเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัยวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เพื่อน และอาจารย์ จะมีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ทศนคติ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของนักศึกษา โดยแสดงออกทางการดำเนินชีวิต โครงสร้างของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งแตกต่างกันตามปรัชญา วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม และนโยบายของ องค์การมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็ก รูปแบบการดำเนินชีวิตจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยแต่มีความซับซ้อนมาก มหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่จะมีความแตกต่างระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตมากแต่มีความซับซ้อนในแต่ละรูปแบบน้อย มหาวิทยาลัยที่มีเจตคติ ความสนใจ และมีกิจกรรมร่วมกัน จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาก สังเกตของมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล

นอกจากนี้จิตอาสายังสามารถเกิดได้จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลอื่น ความรู้ที่ต้องการช่วยเหลือเพียงประการเดียวจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ กระบวนการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา บุคคลในสังคมต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ (ชูชัย ศุภวงศ์, 2539 : 22) ผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสนใจค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ทำให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำ นักคิด นักวิเคราะห์ วิจารณ์ (อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิจารณ์, 2540 : 17) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของบุคคลในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมจิตอาสาขึ้นมาได้ (นฤมล เกื้อนมา, 2539 : 7) โดยจิตอาสาของสังคมว่าอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งกว่าภาวะทางกายภาพเพียงประการเดียวเป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกลา และสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเล็กทีละน้อยทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่ พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง บุคคลทั่วไป จนถึงระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อม

2. ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติโดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปในทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดการรับรู้ การเรียนรู้ การมองเห็น การคิด และนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสะสมสำนึกเหล่านั้น การเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปได้ว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกอย่างไรอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความเกี่ยวข้องกันจิตสำนึกที่มาจากภายนอกนั้นเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ

กระทบต่อความรู้สึกของบุคคลแล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติและมักไม่รู้ตัว แต่สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความเจาะจงเลือกสรรบุคคลระลึกถึงตนเองเป็นอย่างดีเป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเองระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน

นอกจากนี้ พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด (2562, บทคัดย่อ) ได้อธิบายเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์มูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าเกี่ยวข้อง 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน พรหมวิหาร 4 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำงานร่วมกับกลุ่มได้ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเกิดจากการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน 3) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวกับเจตคติต่อการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับเจตคติต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์

## สรุป

**ผลการศึกษาริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญ์** พบว่า บริบทของการเข้าทำงานเป็นอาสาสมัครกัญญ์ มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเริ่มต้นเรียนรู้ ขั้นตอนปฏิบัติการ ขั้นเพิ่มขีดความสามารถ ด้านความคาดหวัง พบว่า ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งบางรายสะท้อนด้วยประโยคที่น่าสนใจว่า การทำตนเองได้ช่วยคนที่ประสบเหตุจนเสียชีวิต และสามารถกู้ชีพเขากลับมาได้ มันมีค่ามากแม้จะเป็นเพียงเสียวินาทีก็ตาม รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ว่าตนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จนเกิดการยอมรับจากสังคม (มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น) ซึ่งมีค่ามากกว่าทรัพย์สินหรือเงินแต่เป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำเท่านั้น สำหรับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นจิตอาสา พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุนทรัพย์ และแรงจูงใจ

**ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา** พบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



**1. ระดับบุคคล (อาสาสมัครกู้ภัย)** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การปรับตัว และความคาดหวัง

**2. ระดับองค์กรสาธารณกุศล** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า องค์กรสาธารณกุศลเป็นองค์กร ที่ต้องแสดงพฤติกรรมในบริหาร จัดการ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการของอาสาสมัครกู้ภัย ที่สังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งการจัดการจะมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การสนับสนุนและเสริมแรง และการสร้างเครือข่าย

**3. ระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เป็นอีกหนึ่งพฤติกรรมในฐานะองค์กรที่อยู่ห่างออกมาอีกระดับหนึ่ง แต่ยังคงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอาสาสมัครกู้ภัย ในฐานะผู้สนับสนุน หรือเครือข่ายที่อาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัคร กู้ภัยในพื้นที่เข้ามา ร่วมกันทำงานเมื่อมีเหตุการณ์ภัยต่าง ๆ เกิดขึ้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกขององค์กรระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนจึงเป็นในลักษณะของสนับสนุน ส่งเสริมตามขอบเขตอำนาจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่ที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมี 2 ประการ คือ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐและการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ





ของคนในองค์กร เป็นที่ยึดเหนี่ยวของสมาชิกในองค์กร(องค์กรเสมือนบ้านที่สองของอาสาสมัครที่อาสาเข้ามาทำงานในสังกัด) สร้างเสริมพลังการทำงานร่วมกันให้สูงขึ้นด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติการกู้ภัย (แบบพี่สอนน้อง) การจัดส่งอาสาสมัครกู้ภัยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ กับหน่วยงานของรัฐและองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติการกู้ภัยได้อย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับเพื่อไม่ให้เกิดกระทบเชิงลบต่อผู้ได้รับการช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

**2.3 การสร้างเครือข่าย** พบว่า มูลนิธิหรือองค์กรสาธารณกุศล มีการแสดงพฤติกรรมที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการสื่อสารกับอาสาสมัครที่เข้ามาทำงานร่วมกันในทุกระดับด้วยวิธีการสื่อสารแบบในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครกู้ภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลบรรลุ ดังนั้นการสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงคนทุกกลุ่มในองค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานเป็นจิตอาสาเพิ่มขึ้น

**3. ระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เป็นอีกหนึ่งพฤติกรรมในฐานะองค์กรที่อยู่ห่างออกมาอีกระดับหนึ่งแต่ยังเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอาสาสมัครกู้ภัย ในฐานะผู้สนับสนุน หรือเครือข่ายที่อาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัคร กู้ภัยในพื้นที่เข้ามาทำงานเมื่อมีเหตุการณ์ภัยต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยพฤติกรรมที่แสดงออกขององค์กรระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนจึงเป็นในลักษณะของสนับสนุนส่งเสริมตามขอบเขตอำนาจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมี 2 ประการ คือ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ

**3.1 การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ** พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีพฤติกรรมที่สำคัญในการแสดงบทบาทที่เกิดจากนโยบาย กฎระเบียบ มาตรการต่างๆ ในการสร้างกลไกความร่วมมือกับชุมชน และทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ ได้ทันทั่วถึงและเป็นไปอย่างถูกต้อง มีมาตรฐาน

**3.2 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ** พบว่า พฤติกรรมหน่วยงานภาครัฐและชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการของอาสาสมัครกู้ภัยในทุกพื้นที่เป็นอย่างมาก เนื่องการแสดงบทบาทในส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการให้กับอาสาสมัครกู้ภัยทั้งที่อยู่ในองค์กรสาธารณกุศล และไม่อยู่ในองค์กรสาธารณกุศล ได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการช่วยเหลือผู้ประสบภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนด และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ที่ทำคุณประโยชน์กับสังคมส่วนรวม เช่น การมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีพฤติกรรมช่วยเหลือสังคมก่อให้เกิดความภูมิใจและเกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนด้วย

**ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกู้ภัยเพื่อสังคมส่วนรวม**

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกัญญา พบว่า ในการเป็นจิตอาสาหรืออาสาสมัครกัญญา ส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นอย่างมาก คือ เป็นที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น และต้องการให้พื้นที่ของตนเองน่าอยู่ และเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร กัญญาในองค์กรสาธารณกุศลแล้ว ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาบริบทในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง พบว่า แนวทางการเป็นอาสาสมัครนั้นเกิดการกำหนดเป้าหมายที่ตรงกันจนเกิดเป็นเป้าหมายร่วม ซึ่งเป้าหมายร่วมนั้นจะนำไปสู่การเป็นทำงานเป็นอาสาสมัครที่เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา ขั้นการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร และขั้นพัฒนา ซึ่งแต่ละขั้นมีสาระสำคัญดังนี้

### 1. ขั้นความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา

จากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสมัครเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในองค์กรแล้ว เมื่อว่างจากการปฏิบัติงานประจำหรือจากการเรียนหนังสือแล้วก็จะมาอยู่ ณ องค์กร (สมาคม หรือมูลนิธิ) เพื่อรอที่จะได้ออกเคส (ออกปฏิบัติงานเมื่อได้รับแจ้งเหตุการณ์มายังสมาคมหรือมูลนิธิ) และเมื่อได้ออกเคสจริงๆ หัวหน้าผู้อาวุโสสูงสุดที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสมาคมหรือมูลนิธิ จะเป็นคนสั่งว่า ใครไป โดยให้รุ่นพี่เป็นคนนำทีม และให้น้องใหม่ได้มีโอกาสไปเรียนรู้ ช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ เช่น การจดบันทึก เตรียมอุปกรณ์ ตามที่รุ่นพี่จะสั่ง ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นเริ่มต้น เพื่อไปหาประสบการณ์ และเมื่อกลับมาจากการปฏิบัติแล้วรุ่นพี่และทีมก็จะมาประชุมเพื่อทบทวนการทำงานร่วมกัน และจะสอนน้องซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ไปในตัว

### 2. ขั้นการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร

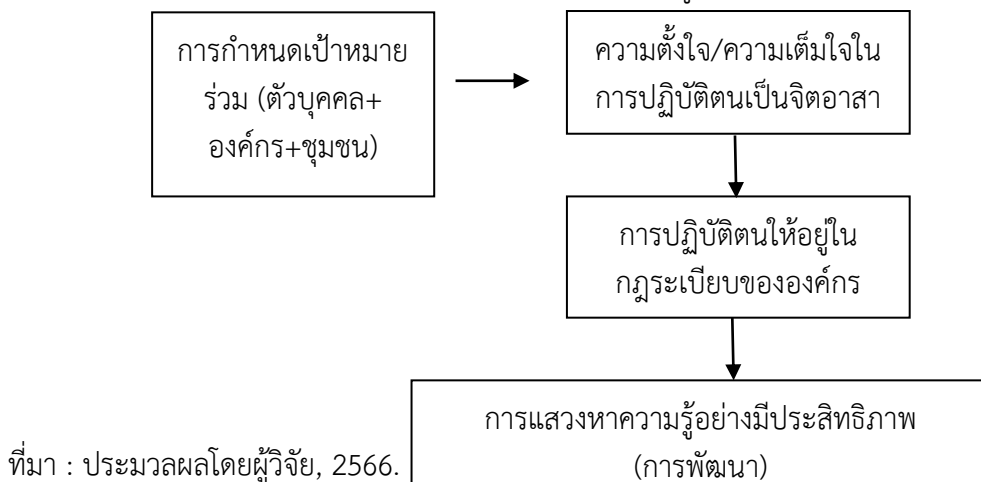
จากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การทดลองการปฏิบัติจะเป็นการที่รุ่นพี่นำรุ่นน้องเข้าร่วมทีม เมื่อมีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งจะเรียกว่า “เคส” และต้องออกปฏิบัติ รุ่นพี่จะแบ่งหน้าที่ให้กับน้องใหม่ตามขีดความสามารถและเมื่อกลับมาแล้วก็จะมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ หากมีเวลาทางมูลนิธิก็จะจัดให้รุ่นพี่ อบรมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นกับน้องใหม่ พร้อมทั้งให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสื่อสาร การใช้อุปกรณ์ในการช่วยชีวิต และหากมีหน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ทางสมาคมหรือมูลนิธิส่งอาสาสมัครเข้ารับการอบรมน้องใหม่ก็จะได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม และมีรายชื่อเป็นผู้ที่ปฏิบัติภารกิจได้ตามระดับที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ในขั้นนี้ก็มีคำแนะนำอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับข้อห้าม ข้อพึงระวังต่าง ๆ เช่น มารยาทที่ปฏิบัติต่อผู้ประสบภัยและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ความรู้เรื่องศาสนา การปฏิบัติตัวกรณีที่ผู้ประสบภัยเป็นผู้ทรงศีล หรือผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ๆ เป็นต้น

### 3. ขั้นการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ขั้นนี้จะเป็นขั้นที่เรียกว่าขั้นการพัฒนาที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นขั้นที่อาสาสมัครนั้นๆ สามารถทำงานออกเคส เป็นระดับหัวหน้าชุดได้ และสามารถเข้าทำงานกัญญา ร่วมกับองค์กร หรือมูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐได้เมื่อได้รับการร้องขอให้ไปสนับสนุนภารกิจช่วยเหลือผู้ประสบภัย หรือการกัญญา จนได้รับการยอมรับ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น

## สรุป

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แนวทางในการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกู้ภัยนั้น จะเกิดจากการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจร่วมกันทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนความสมัครใจของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นจิตอาสา หรืออาสาสมัครกู้ภัย จากนั้นจึงนำไปสู่การที่อาสาสมัครกู้ภัยปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของกลุ่ม หรือขององค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อความเป็นระเบียบ และเพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาสาสมัครกู้ภัยต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ดังแผนภาพที่ 4 - 1 ต่อไปนี้



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566.

จากการศึกษาครั้งนี้เห็นได้ว่า แนวทางในการเป็นจิตอาสาและอาสาสมัครกู้ภัย สอดคล้องกับแนวคิดทางยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่สะท้อนให้เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศ ในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปี ข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซึ่งการเป็นอาสาสมัครนั้น มีความหมายตามแนวคิดอาสาสมัคร (volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชน และสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565)

อาสาสมัครกู้ภัย คือ คำที่ใช้เรียกกลุ่มคนผู้มีความเสียสละทั้งทางกายและทางใจ เพื่ออุทิศให้แก่สังคมและเพื่อร่วมโลก ไม่ว่าจะเป็มนุษย์หรือสัตว์ โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น วรณะ เชื้อชาติ หรือศาสนา และเป็นผู้ซึ่งยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือสังคมโดยที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ อาสาสมัครกู้ภัยมีหลายประเภท มาจากหลายสายงาน กระจายอยู่ทั่วทุกสารทิศ ไม่ว่าจะเป็

อาสาสมัครกัญญาของมูลนิธิต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานทางราชการ แต่ทุกคนมีจุดประสงค์เดียวกัน คือ ต้องการช่วยเหลือผู้ซึ่งกำลังประสบกับปัญหาไม่ทางใดก็ทางหนึ่งให้พ้นจากวิกฤตินั้น ๆ ไปได้ด้วยดี ตามหน้าที่ของผู้ที่เป็นอาสาสมัครกัญญา ถึงแม้ว่าการเป็นอาสาสมัครกัญญานั้นจะเกิดจากความสมัครใจของผู้ที่ทำก็ตามแต่ทุกคนก็ยังคงประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเคร่งครัดด้วย ไม่ใช่ว่าเป็นอาสาสมัครกัญญาแล้วจะทำอะไรได้ตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างระเบียบวินัยให้แก่อาสาสมัครกัญญาทุก ๆ คน หน้าที่ของอาสาสมัครกัญญามีหลายอย่าง เช่น การออกตระเวนช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุในกรณีต่าง ๆ การเดินทางไปตามจังหวัดชนบท หรือ ถิ่นทุรกันดารเพื่อนำข้าวของเครื่องใช้ และสิ่งของที่จำเป็นไปแจกจ่ายให้แก่ประชาชน ทั้งนี้รวมถึงผู้ที่ประสบภัยทางธรรมชาติ ซึ่งการปลอมโยนผู้ที่เสียชีวิตจากสิ่งที่ได้พบเจอก็นับเป็นหน้าที่ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ก็ยังมีหน้าที่ที่สำคัญอีกหลายอย่างที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ รวมถึง การชวนชวนหาความรู้ของอาสาสมัครกัญญาเองด้วย สิ่งนั้นก็คือการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ รวมถึง การกัญญาในรูปแบบต่าง ๆ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บและการกัญญาโดย “อาสาสมัครกัญญา” การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บนั้นมีความสำคัญมาก เพราะในความสำเร็จหรือในความผิดพลาดจากการตัดสินใจในการกระทำนั้น หมายถึง “ชีวิต” ดังนั้นความรู้ความเข้าใจบวกกับความสามารถและความกล้าที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในยามคับขันจึงมีความสำคัญมาก ทั้งนี้อาสาสมัครกัญญาจำเป็นอย่างที่จะต้องมีความรู้ทางการแพทย์ไม่มากนักน้อย เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทางด้านการกัญญานั้นไม่ใช่ว่ารู้วิธีแล้วจะทำได้ทันทีทุกอย่างต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญ ดังนั้นอาสาสมัครกัญญาที่สนใจในการกัญญา จึงจำเป็นอย่างที่จะต้องชวนชวนหาความรู้จากที่ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกวิธี การกัญญาแยกออกมาได้หลายชนิด เช่น การดับเพลิง การโรยตัวจากที่สูง เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่อยู่ด้านล่าง ซึ่งยากที่จะเข้าถึง การกัญญาในอาคาร การตัด-ถ่าง เพื่อนำผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิตออกมาจากรถยนต์ซึ่งประสบอุบัติเหตุ ฯลฯ แล้วแต่ว่าจะเกิดเหตุการณ์แบบไหนขึ้นเมื่อไหร่ ดังนั้นอาสาสมัครกัญญาจึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้นอาสาสมัครกัญญาจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นอาสาสมัครมิใช่จะประสบความสำเร็จได้เพียงลำพัง จะต้องได้รับการสนับสนุนจากทีม ซึ่งการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “ทีมงาน” มีส่วนสำคัญอย่างมากหากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณเองอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน

สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงาน ของอาสาสมัครกัญญามูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ (แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร และ พรหมวิหาร 4) สถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากเพื่อนร่วมงาน จากประชาชน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครกัญญา

และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอาสาสมัครกัญญ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ 2) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ดีของประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์จากจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และ 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงาน) และสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม) กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน พรหมวิหาร 4 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ 2) ผลในเรื่องการทำนาย พบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ได้ร้อยละ 22 ในกลุ่มรวม 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 19 ในกลุ่มอายุน้อย 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ 5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง 6) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ได้ร้อยละ 28 ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย 7) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวกับเจตคติต่อการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับเจตคติต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์ 8) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และจากประชาชนกับเจตคติต่อการทำงาน และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชนกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์



## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชามีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชา สำหรับการศึกษาวิจัยฉบับนี้เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาสรุปอธิบายเชิงพรรณนา สำหรับ บทนี้มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สรุป
2. ข้อเสนอแนะ

#### สรุป

**ผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชา** พบว่า บริบทของการเข้าทำงานเป็นอาสาสมัครกัญชา มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเริ่มต้นเรียนรู้ ขั้นตอนปฏิบัติการ ขั้นเพิ่มขีดความสามารถ ด้านความคาดหวัง พบว่า ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานในมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งบางรายสะท้อนด้วยประโยคที่น่าสนใจว่า การทำตนเองได้ช่วยคนที่ประสบเหตุจนเสียชีวิต และสามารถกู้ชีพเขากลับมาได้ มันมีค่ามากแม้จะเป็นเพียงเสียวินาทีก็ตาม รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ว่าตนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จนเกิดการยอมรับจากสังคม (มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น) ซึ่งมีค่ามากกว่าทรัพย์สินหรือเงินแต่เป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำเท่านั้น สำหรับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นจิตอาสา พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุนทรัพย์ และแรงจูงใจ

**ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา** พบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

**1. ระดับบุคคล (อาสาสมัครกัญชา)** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การปรับตัว และความคาดหวัง

**2. ระดับองค์กรสาธารณกุศล** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า องค์กรสาธารณกุศลเป็นองค์กร ที่ต้องแสดงพฤติกรรมในบริหาร จัดการ และรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติการของอาสาสมัครกัญชา ที่สังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ซึ่งการจัดการจะมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การสนับสนุนและเสริมแรง และการสร้างเครือข่าย

**3. ระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เป็นอีกหนึ่งพฤติกรรมในฐานะองค์กรที่อยู่ห่างออกมาอีกระดับหนึ่ง แต่ยังคงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอาสาสมัครกัญญา ในฐานะผู้สนับสนุน หรือเครือข่ายที่อาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัคร กัญญาในพื้นที่เข้ามาาร่วมกันทำงานเมื่อมีเหตุการณ์ภัยต่าง ๆ เกิดขึ้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกขององค์กรระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนจึงเป็นในลักษณะของสนับสนุนส่งเสริมตามขอบเขตอำนาจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่ที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมี 2 ประการ คือ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ

**ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญญา** พบว่า แนวทางการเป็นอาสาสมัครนั้นเกิดการกำหนดเป้าหมายที่ตรงกันจนเกิดเป็นเป้าหมายร่วม ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนความสมัครใจของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นจิตอาสา หรืออาสาสมัครกัญญา จากนั้นจึงนำไปสู่การที่อาสาสมัครกัญญาปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่ม หรือขององค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อความเป็นระเบียบ และเพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาสาสมัครกัญญาทุกคนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตามเป็นจิตอาสา ขั้นการปฏิบัติตามให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร และขั้นการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละขั้นมีสาระสำคัญดังนี้

3.1 ขั้นความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตามเป็นจิตอาสา พบว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสมัครเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในองค์กรแล้ว เมื่อว่างจากการปฏิบัติงานประจำหรือจากการเรียนหนังสือแล้วก็จะมาอยู่ ณ องค์กร (สมาคม หรือมูลนิธิ) เพื่อรอที่จะได้ออกเคส (ออกปฏิบัติงานเมื่อได้รับแจ้งเหตุการณ์มายังสมาคมหรือมูลนิธิ) และเมื่อได้ออกเคสจริง ๆ หัวหน้าผู้ให้อาวุโสสูงสุดที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสมาคมหรือมูลนิธิ ะเป็นคนสั่งว่า ใครไป โดยให้รุ่นพี่เป็นคนนำทีม และให้น้องใหม่ได้มีโอกาสไปเรียนรู้ ช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ เช่น การจัดบันทึก เตรียมอุปกรณ์ ตามที่รุ่นพี่จะสั่ง ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นเริ่มต้น เพื่อไปหาประสบการณ์ และเมื่อกลับมาจากการปฏิบัติแล้วรุ่นพี่และทีมก็จะมาประชุม เพื่อทบทวนการทำงานร่วมกัน และจะสอนน้องซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ไปในตัว

3.2 ขั้นการปฏิบัติตามให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร พบว่า การทดลองการปฏิบัติจะเป็นการที่รุ่นพี่นำรุ่นน้องเข้าร่วมทีม เมื่อมีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งจะเรียกว่า “เคส” และต้องออกปฏิบัติ รุ่นพี่จะแบ่งหน้าที่ให้กับน้องใหม่ตามขีดความสามารถและเมื่อกลับมาแล้วก็จะมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ หากมีเวลาทางมูลนิธิก็จะจัดให้รุ่นพี่ อบรมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นกับน้องใหม่ พร้อมทั้งให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสื่อสาร การใช้อุปกรณ์ในการช่วยชีวิต และหากมีหน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ทางสมาคมหรือมูลนิธิส่งอาสาสมัคร

เข้ารับการอบรม น้องใหม่ก็จะได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม และมีรายชื่อเป็นผู้ที่ปฏิบัติการได้ตามระดับที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ก็จะมีคำแนะนำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อห้าม ข้อพึงระวังต่าง ๆ เช่น มารยาทที่ปฏิบัติต่อผู้ประสภภัยและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ความรู้เรื่องศาสนา การปฏิบัติตัวกรณีกับผู้ประสภภัยเป็นผู้ทรงศีล หรือผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ๆ เป็นต้น

3.3 ขั้นการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ขั้นนี้จะเป็นขั้นที่เรียกว่าขั้นการพัฒนาที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นขั้นที่อาสาสมัครนั้นๆ สามารถทำงานออกเคส เป็นระดับหัวหน้าชุดได้ และสามารถเข้าทำงานกู้ภัยร่วมกับองค์กร หรือมูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐได้เมื่อได้รับการร้องขอให้ไปสนับสนุนภารกิจช่วยเหลือผู้ประสภภัย หรือการกู้ภัย จนได้รับการยอมรับ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ทุกภาคส่วน ควรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นจิตอาสาในองค์กร มูลนิธิต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ความภาคภูมิใจ และการยกย่องผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานเป็นจิตอาสา

1.2 ชุมชน ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือสังคมให้กับคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 จากการศึกษา พบว่า สถาบันครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมจิตอาสา ดังนั้น ควรกำหนดเป็นวาระสำคัญเพื่อสนับสนุนให้ครอบครัวหรือผู้ปกครองได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานจิตอาสาต่อบุตรหลานที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการประสบการณ์ของตนเองภายใต้ขบวนการจิตอาสา

2.2 จากการศึกษา พบว่า การอาสาสมัครเข้ามาทำหน้าที่เป็นจิตอาสาเกิดจากความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา และได้รับการดูแล อบรม ช่วยเหลือ แบบพี่สอนน้อง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรยกย่องประสิทธิภาพของทีม เพื่อให้เกิดอุดมการณ์ร่วมกันในการช่วยเหลือสังคมต่อไป

2.3 จากการศึกษา พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครกู้ภัยในมูลนิธิฯ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนต่อการปฏิบัติตนของอาสาสมัครกู้ภัยต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะเยียบขององค์กรจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการสนับสนุนการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครในมูลนิธิต่าง ๆ ยิ่งขึ้น

2.4 จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนการทำงานของจิตอาสา ควรให้ความสำคัญกับทำงานเป็นทีม และให้ทีมตระหนักถึงความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และการสานความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงญาติของผู้ประสภภัยด้วย

2.5 จากการศึกษา พบว่า ควรมีการสนับสนุนการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นจิตอาสาหรืออาสาสมัครด้วยการประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง และได้รับการยกย่องจากสังคมส่วนรวม

### **3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกู้ภัย

3.2 ควรมีการติดตามการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ของการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวมในอนาคต

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- เกศินี สราญฤทัยชัย. การรับรู้ชุมชนต่อการบริหารผู้ป่วยฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ. ชอนแก่น : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2546.
- ขจิตภัย บุรุษพัฒน์. ความสำเร็จในชีวิต ใครคิดว่ายาก. กรุงเทพฯ : บั๊คส์ ทู ยู, 2552.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561.
- ฉัตรวรวิทย์ องคสิงห์. อาสาสมัครสาธารณสุข : ศักยภาพและบทบาทในบริบทสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ; 2550.
- ชูชัย ศุภวงศ์. สถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่อสุขภาพในประเทศไทย. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2539.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรเจริญกุล. การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2551.
- ปราชญา กล้าผจญ. การบริหารบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556.
- ไพโรจน์ บาลัน. ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์จำกัด, 2551.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทกุล. การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2540.

#### วารสาร

- กนกวรรณ นิมิตต์ศิริ. “การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและแนวทางในการเป็นอาสาสมัคร กู้ภัยมูลนิธิสุศาลานุเคราะห์ จังหวัดนครปฐม”. วารสารวิชาการฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 7 (1), มกราคม – เมษายน 2557, หน้า 189.

กฤตติกา แสงพันธ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิธรรมไม่ไทร จังหวัดสตูล”. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. หน้า 1-17.

พิชชา บัวแย้ม และคณะ. “การดำรงอยู่ของทุนทางสังคมในชุมชนกลุ่มน้ำมุลตอนล่าง:กรณีศึกษาตำบลโพธิ์ศรี อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี”.. วารสารศิลปากร-มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 10 (2), มกราคม- เมษายน 2560, หน้า 664-681.

## วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

กมลพรรณ หอมานาน. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง การรับรู้สมรรถนะในตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ”. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

กัญญาวีร์ จำแนกมิตร. “ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกู้ภัยสมาคมอยุธยารวมใจ หน่วยกู้ภัยอยุธยาในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2562.

กัธร พิทักษ์วงค์วานิช. “ปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.

ธิดา สุวรรณสารกุล. “การศึกษาคุณลักษณะของตัวแบบในการอ่านที่ส่งผลต่อนิสัยรักการอ่านของเด็กวัยรุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2554.

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. “ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.

ธีระ หมั่นศรี. “การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสามมุก-บางปลาสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

นฤมล เกื่อนมา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ประทีป จินฉิ่ง. “ผลการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถซึ่งตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ”. รายงาน

- ผลการวิจัย. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. “การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น”. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536.
- พระมหาจันทร์ธรรม อินทร์เกิด. “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2562.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- วิรัตน์ คำศรีจันทร์. “จิตสำนึกพลเมืองในบริบทสังคมไทย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.
- วิยะดา ตีระแพทย์. “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- ลินพิชญ์ ทองประดับ. “ปัจจัยที่เสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสา รักษาดินแดนอำเภอองครักษ์ที่ 3 กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก”. การศึกษาอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2564.
- สรารุณี บุญสร้าง. “ปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครกู้ภัยสมาคมสงเคราะห์การกุศลฉะเชิงเทรา ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา”. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- สุนทร พลวงค์. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าเสาอด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย”. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ. “การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี”. ปริญญานิพนธ์การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2552.
- อุ้มยศ กิจอุดม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน ค่ายเทวาพิทักษ์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม, 2556.

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ศูนย์. “ความพึงพอใจของผู้รับบริการ”. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก [http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/1010311/unit09\\_3\\_1.html](http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/1010311/unit09_3_1.html)
- วาทิน ศานต์สันติ. “ประวัติมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/332137>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. “อาสาสมัคร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://th.wikipedia.org/wiki. 2565](https://th.wikipedia.org/wiki/2565).

## ภาษาต่างประเทศ

### Books

- Bandura. Self-Efficacy : Toward a Theory of Behavior Change. Psychology Review. 1977.
- Elton Mayo. Human problems of an industrial civilization. New York : Macmillan Co., 1933.
- Francis, D. & D. Young. Improving Work Group : A Practical Manual for Team Building. La Jolla, Calif. : University Associates. 1979.
- Lewin, Kurt. “Field. Theory and Learning” Ind. Cartwright Field Theory in Social Science : Selected Theoretical. New York : Harper and Row. 1951.
- Parker, G. M. Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass. 1990.
- Stott, K. & Walker, A. Teams : Teamwork and Teambuilding. New York : Prentice Hall. 1995.
- Woodcock, M. and Francis, D. Teambuilding Strategy. Hampshire : Gower Publishing. 1994.

### Journals

- Jackson, Susan E.; Brett, Joan F.; Sessa, Valerie I.; Cooper, Dawn M.; Julin, Johan A. and Peyronnin, Karl. “Some Differences Make a Difference: Individual Dissimilarity and Group Heterogeneity as Correlates of Recruitment, Promotions, and Turnover”. Journal of Applied Psychology. 76 (October): 1991, p.675-689.



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นายชูเดช เตชะไพบูลย์
วัน เดือน ปีที่เกิด	28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี Faculty of Political Science University of Hawaii
ประวัติการทำงานโดยย่อ	กรรมการบริษัท แปซิฟิก พาร์ค ศรีราชา จำกัด กรรมการบริษัท ภัทรสาธิต จำกัด กรรมการบริษัท ดีเวล แกรนด์ แอสเสท จำกัด กรรมการเหรียญกษาปณ์ไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ช่วยกรรมการมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง กรรมการโรงพยาบาลหัวเฉียว
ตำแหน่งปัจจุบัน	บริษัท แปซิฟิก พาร์ค ศรีราชา จำกัด บริษัท ภัทรสาธิต จำกัด บริษัท ดีเวล แกรนด์ แอสเสท จำกัด หอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มูลนิธิปอเต็กตึ๊ง โรงพยาบาลหัวเฉียว



ไม่ตั้งใจจึงเกิดกระแสการเรียกร้องให้องค์กรต่าง ๆ หันมาแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัครมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและทรัพยากรมนุษย์กันแพร่หลายมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าเมื่อใดก็ตามที่ประเทศชาติเกิดวิกฤตต่าง ๆ ก็จะมีคนจำนวนมากได้สละความสุขของตนเองในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม อันเป็นสาธารณะประโยชน์ หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน นอกจากนี้คำว่า “จิตอาสา” ยังให้ความหมายรวมถึงผู้ที่มีจิตสำนึกทางสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะด้วย ซึ่งราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของจิตสำนึกทางสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะพอสรุปได้ว่า คือ การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความหมายว่า จิตสำนึกสาธารณะ คือ การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติมีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัดและมีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ สรุปได้ว่าจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ หรือจิตสำนึกสาธารณะ คือ จิตสำนึก (Conscious) เป็นการตระหนักรู้ตัว หรือเป็นจิตส่วนที่รู้ตัว รู้ว่าทำอะไร อยู่ที่ไหน เป็นอย่างไรขณะที่ตื่นอยู่นั่นเอง

อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดของการทำงานเป็นจิตอาสา คือ ต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างกลมเกลียวกันจนเรียกว่า “ทีม” และคำว่าทีมในความหมายของการทำงานจิตอาสา คือ อาสาเข้ามาร่วมทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัดด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งต่างกับการทำงานในหน้าที่เนื่องจากงานในหน้าที่คือ งานที่ต้องทำด้วย “ความรับผิดชอบต่อสังคม” โดยปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทำแม้ว่าจะเต็มใจหรือไม่ก็ตาม สิ่งสำคัญคือผู้ที่รับหน้าที่นั้นจะต้องทำและจะต้องเข้าใจในงาน หรือหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นอย่างดี และสามารถทำงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดภายใต้เงื่อนไขของการตอบแทน อย่างไรก็ตามนอกจากคำว่า “ทีม” แล้วยังมีอีกคำหนึ่งที่กลุ่มคนทำงานด้วยกันต้องมีคือคำว่า “เป้าหมาย” ที่ทุกคนมีความคาดหวังร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ ร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามที่ตนเอง หรือองค์กรต้องการ ทั้งนี้หากขาดคำว่า “เป้าหมาย” ที่ทุกคนมองในภาพเดียวกันจนกลายเป็น “เป้าหมายร่วม” ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานร่วมกันให้กับสังคม ในฐานะจิตอาสาจะไม่ประสบความสำเร็จ และไม่สามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดต่อสังคมส่วนรวมได้

ปัจจุบันมีผู้ที่สมัครใจมาทำงานเป็นจิตอาสาอยู่หลายรูปแบบทั้งที่เป็นแบบอาสาสมัครอิสระไม่สังกัดองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยลำพังตนเอง เพื่อช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ หรือให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในบางกรณีตามที่ตนเองสามารถให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนได้ หรืออาสาสมัครอีกรูปแบบหนึ่ง คือ อาสาสมัครที่เข้าร่วมกับมูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสนใจคือ จากการศึกษาพบว่า มูลนิธิหลาย

มูลนิธิที่มีบุคคลต่าง ๆ หลากหลายสาขาอาชีพ และหลากหลายช่วงอายุ อาสาสมัครเข้าร่วมทำงาน ภายใต้เป้าหมายที่มูลนิธิกำหนด ซึ่งบุคคลเหล่านั้นมักจะพบได้จากชาวที่ปรากฏอยู่ทั่วไปว่าเป็นผู้ที่เสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อได้มีโอกาสทำงานเพื่อสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบริบท และความคาดหวังในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงานในมูลนิธิต่าง ๆ เป็นอย่างไรรวมทั้งอะไรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำงานให้กับสังคมส่วนรวมได้สำเร็จ แม้จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่เป็นตัวเงินก็ตาม ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นจิตอาสาในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงานปอเต็กตึ๊งเท่านั้น

1.2 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นจิตอาสาในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบ้างคำถามอาจมีความอ่อนไหวและกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและผู้อื่นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลเท่าที่จำเป็น โดยจะไม่ลงลึกในรายละเอียดที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหลักได้

1.3 การวิจัยจะเน้นเฉพาะประเด็นที่สามารถเปิดเผยได้

### 2. ขอบเขตประชากร

- |                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| 2.1 กลุ่มอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงานมูลนิธิผู้ปฏิบัติงานปอเต็กตึ๊ง | จำนวน 5 คน |
| 2.2 กลุ่มผู้บริหารมูลนิธิผู้ปฏิบัติงานปอเต็กตึ๊ง              | จำนวน 3 คน |
| 2.3 นักวิชาการด้านจิตวิทยา                                    | จำนวน 5 คน |
| 2.4 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง                               | จำนวน 5 คน |
| 2.5 ภาคประชาชน                                                | จำนวน 5 คน |

### 3. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่ ธันวาคม 2565 - พฤษภาคม 2566

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการวิจัย โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

### 1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แหล่งข้อมูลต่างๆ หรือการวิจัยเชิงเอกสารเบื้องต้น รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากกลุ่มอาสาสมัครกัญชูปอเต็กตั้ง กลุ่มผู้บริหารมูลนิธิกัญชูปอเต็กตั้ง นักวิชาการ และภาคประชาชน

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ พร้อมกับอธิบายข้อมูลในเชิงพรรณนาความ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเป็นจิตอาสา ในสังคมส่วนรวมของอาสาสมัครกัญชูปอเต็กตั้ง เป็นการนำเสนอโดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยการอธิบายข้อมูลในเชิงพรรณนาความ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาบริบท ความคาดหวัง และปัญหาในการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครกัญชูปอเต็กตั้ง พบว่า บริบทของการเข้าทำงานเป็นอาสาสมัครกัญชูปอเต็กตั้ง มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเริ่มต้นเรียนรู้ ขั้นตอนปฏิบัติการ ขั้นเพิ่มขีดความสามารถ ด้านความคาดหวัง พบว่า ผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานในมูลนิธิกัญชูปอเต็กตั้ง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งบางรายสะท้อนด้วยประโยคที่น่าสนใจว่า การทำตนเองได้ช่วยคนที่ประสบเหตุจนเสียชีวิต และสามารถกู้ชีพเขากลับมาได้ มันมีค่ามากแม้จะเป็นเพียงเสียวินาทีก็ตาม รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ว่าตนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จนเกิดการยอมรับจากสังคม (มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น) ซึ่งมีค่ามากกว่าทรัพย์สินหรือเงินแต่เป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำเท่านั้น สำหรับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นจิตอาสา พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุนทรัพย์ และแรงจูงใจ

2. ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา พบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

2.1 ระดับบุคคล (อาสาสมัครกัญชูปอเต็กตั้ง) จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การปรับตัว และความคาดหวัง

**2.2 ระดับองค์กรสาธารณกุศล** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า องค์กรสาธารณกุศลเป็นองค์กร ที่ต้องแสดงพฤติกรรมในบริหารจัดการ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการ ของอาสาสมัครกัญญาที่สังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งการจัดการจะมี องค์กรประกอบที่สำคัญในการจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การสนับสนุนและ เสริมแรง และการสร้างเครือข่าย

**2.3 ระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน** จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เป็นอีกหนึ่งพฤติกรรมในฐานะองค์กรที่อยู่ห่างออกมาอีกระดับหนึ่ง แต่ยังคงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอาสาสมัครกัญญา ในฐานะผู้สนับสนุน หรือเครือข่ายที่อาศัยความร่วมมือ จากอาสาสมัคร กัญญาในพื้นที่เข้ามา ร่วมกันทำงานเมื่อมีเหตุการณ์ภัยต่าง ๆ เกิดขึ้น โดยพฤติกรรม ที่แสดงออกขององค์กรระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนจึงเป็นในลักษณะของสนับสนุนส่งเสริมตาม ขอบเขตอำนาจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่ง พฤติกรรมที่แสดงออกมี 2 ประการ คือ การกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ และการสนับสนุน ส่งเสริมจากชุมชนและภาครัฐ

**3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการเป็นจิตอาสาของอาสาสมัคร กัญญา** พบว่า แนวทางการเป็นอาสาสมัครนั้นเกิดจากการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจร่วมกันทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร (มูลนิธิ) และระดับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนความสมัครใจ ของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นจิตอาสา หรืออาสาสมัครกัญญา จากนั้นจึงนำไปสู่การที่อาสาสมัครกัญญาปฏิบัติตน ตามกฎระเบียบของกลุ่ม หรือขององค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อความเป็นระเบียบ และ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาสาสมัครกัญญาต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็น จิตอาสา ขั้นตอนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร และขั้นตอนแสวงหาความรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละขั้นมีสาระสำคัญดังนี้

**3.1 ขั้นตอนความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา** พบว่า การที่บุคคล ใดบุคคลหนึ่งสมัครเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในองค์กรแล้ว เมื่อว่างจากการปฏิบัติงานประจำ หรือจากการเรียนหนังสือแล้ว ก็จะมาอยู่ ณ องค์กร (สมาคม หรือมูลนิธิ) เพื่อรอที่จะได้ออกเคส (ออก ปฏิบัติงานเมื่อได้รับแจ้งเหตุการณ์มายังสมาคมหรือมูลนิธิ) และเมื่อได้ออกเคสจริงๆ หัวหน้าผู้อาวุโส สูงสุดที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสมาคมหรือมูลนิธิ จะเป็นคนสั่งว่า ใครไป โดยให้รุ่นพี่เป็นคนนำทีม และ ให้นำน้องใหม่ได้มีโอกาสไปเรียนรู้ ช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ เช่น การจดบันทึก เตรียมอุปกรณ์ ตามที่รุ่นพี่ จะสั่ง ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นเริ่มต้น เพื่อไปหาประสบการณ์ และเมื่อกลับมาจากการปฏิบัติแล้วรุ่นพี่ และทีมก็จะมาประชุมเพื่อทบทวนการทำงานร่วมกัน และจะสอนน้องซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ไปในตัว

**3.2 ขั้นตอนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร** พบว่า การทดลองการปฏิบัติ จะเป็นการที่รุ่นพี่นำรุ่นน้องเข้าร่วมทีม เมื่อมีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งจะเรียกว่า “เคส” และต้องออกปฏิบัติ รุ่นพี่จะแบ่งหน้าที่ให้กับน้องใหม่ตามขีดความสามารถและเมื่อกลับมาแล้วก็จะมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ หากมีเวลาทางมูลนิธิก็จะจัดให้รุ่นพี่ อบรมเรื่องการปฐม พยาบาลเบื้องต้นกับน้องใหม่ พร้อมทั้งให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสื่อสาร การใช้ อุปกรณ์ในการช่วยชีวิต และหากมีหน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ทางสมาคมหรือมูลนิธิส่งอาสาสมัคร

เข้ารับการอบรม น้องใหม่ก็จะได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม และมีรายชื่อเป็นผู้ที่ปฏิบัติการได้ตามระดับที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ก็จะมีคำแนะนำอื่นๆ ที่เกี่ยวกับข้อห้าม ข้อพึงระวังต่าง ๆ เช่น มารยาทที่ปฏิบัติต่อผู้ประสภภัยและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ความรู้เรื่องศาสนา การปฏิบัติตัวกรณีเป็นผู้ประสภภัยเป็นผู้ทรงศีล หรือผู้ที่นับถือศาสนาอื่นๆ เป็นต้น

**3.3 ขั้นการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ** พบว่า ขั้นนี้จะเป็นขั้นที่เรียกว่าขั้นการพัฒนาที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นขั้นที่อาสาสมัครนั้น ๆ สามารถทำงานออกเคส เป็นระดับหัวหน้าชุดได้ และสามารถเข้าทำงานกู้ภัยร่วมกับองค์กร หรือมูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐได้เมื่อได้รับการร้องขอให้ไปสนับสนุนภารกิจช่วยเหลือผู้ประสภภัย หรือการกู้ภัย จนได้รับการยอมรับ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ทุกภาคส่วน ควรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นจิตอาสาในองค์กร มูลนิธิต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ความภาคภูมิใจ และการยกย่องผู้ทำอาสาสมัครเข้ามาทำงานเป็นจิตอาสา

1.2 ชุมชน ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือสังคมให้กับคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 จากการศึกษา พบว่า สถาบันครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมจิตอาสา ดังนั้น ควรกำหนดเป็นวาระสำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ครอบครัวหรือผู้ปกครองได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานจิตอาสาต่อบุตรหลานที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการประสบการณ์ของตนเองภายใต้ขบวนการจิตอาสา

2.2 จากการศึกษา พบว่า การอาสาสมัครเข้ามาทำหน้าที่เป็นจิตอาสา เกิดจากความตั้งใจ/ความเต็มใจในการปฏิบัติตนเป็นจิตอาสา และได้รับการดูแล อบรม ช่วยเหลือ แบบพี่สอนน้อง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรยกย่องประสิทธิภาพของทีม เพื่อให้เกิดอุดมการณ์ร่วมกันในการช่วยเหลือสังคมต่อไป

2.3 จากการศึกษา พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครกู้ภัยในมูลนิธิฯ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนต่อการปฏิบัติตนของอาสาสมัครกู้ภัยต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะเปี่ยมขององค์กร จนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการสนับสนุนการทำงานเป็นจิตอาสาของอาสาสมัครในมูลนิธิต่าง ๆ ยิ่งขึ้น

2.4 จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนการทำงานของจิตอาสา ควรให้ความสำคัญกับทำงานเป็นทีม และให้ทีมตระหนักถึงความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และการสานความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมถึงญาติของผู้ประสบภัยด้วย

2.5 จากการศึกษา พบว่า ควรมีการสนับสนุนการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นจิตอาสาหรืออาสาสมัครด้วยการประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง และได้รับการยกย่องจากสังคมส่วนรวม

### **3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกู้ภัย

3.2 ควรมีการติดตามการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ของการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครกู้ภัย เพื่อสังคมส่วนรวมในอนาคต