



สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การจัดการงาน อาสาสมัคร

VOLUNTEER MANAGEMENT



ดร.ณัฐเดชณ์ ชุ่มปลั่ง

หนังสือที่ได้รับทุนสนับสนุนการเขียนตำราจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2567

สารบัญ

คำนำ	(9)
กิตติกรรมประกาศ	(11)
บทที่ 1 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการงานอาสาสมัคร	1
1. พัฒนาการของแนวคิดด้านงานอาสาสมัคร	2
2. ความหมายและความสำคัญของอาสาสมัคร	6
3. แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร	12
4. แนวทางในการศึกษาวิจัยด้านการจัดการงานอาสาสมัคร	22
5. สรุป	24
คำถามท้ายบทเรียน	27
เอกสารอ้างอิง	28
บทที่ 2 การวางแผนและการออกแบบโครงการอาสาสมัคร (Planning)	30
1. การวิเคราะห์ความต้องการในองศาอาสาสมัคร	31
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมอาสาสมัคร	33
3. การออกแบบกิจกรรมและโครงการอาสาสมัคร	41
4. การพัฒนากิจกรรมและแผนปฏิบัติการ	53
5. สรุป	56
คำถามท้ายบทเรียน	58
เอกสารอ้างอิง	59
บทที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือกอาสาสมัคร (Selection and Recruitment)	60
1. กระบวนการสรรหาอาสาสมัคร	61
2. การพัฒนากลยุทธ์และเครื่องมือในการสรรหา	73
3. เกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอาสาสมัครที่เหมาะสม	85
4. การสร้างแรงจูงใจและการดึงดูดอาสาสมัคร	87
5. สรุป	97
คำถามท้ายบทเรียน	99
เอกสารอ้างอิง	100

บทที่ 4	การเตรียมความพร้อมอาสาสมัครก่อนปฏิบัติงาน (Preparation)	102
	1. ความสำคัญของการฝึกอบรมอาสาสมัคร	103
	2. การออกแบบและการดำเนินการโปรแกรมฝึกอบรม	108
	3. การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น	117
	4. การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	120
	5. สรุป	133
	คำถามท้ายบทเรียน	135
	เอกสารอ้างอิง	136
บทที่ 5	การสนับสนุนและติดตามการทำงาน ของอาสาสมัคร (Support and Monitor)	138
	1. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำอาสาสมัคร	139
	2. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม	145
	3. เทคนิคการนำทีมที่มีประสิทธิภาพ	152
	4. การจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหา	153
	5. สรุป	164
	คำถามท้ายบทเรียน	166
	เอกสารอ้างอิง	167
บทที่ 6	การวัดและประเมินผลการทำงานของอาสาสมัคร (Evaluation)	169
	1. วิธีการประเมินผลการทำงานของอาสาสมัคร	170
	2. การให้ข้อเสนอแนะและการปรับปรุง	181
	3. การรับรองและการยอมรับผลงานของอาสาสมัคร	187
	4. การพัฒนาแผนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	189
	5. สรุป	196
	คำถามท้ายบทเรียน	198
	เอกสารอ้างอิง	199

บทที่ 7	การผูกสัมพันธ์รักษาอาสาศัมภัก (Retaining)	201
	1. การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรักษาอาสาศัมภัก	202
	2. กลยุทธ์ในการรักษาอาสาศัมภักที่มีประสิทธิภาพ	207
	3. การให้การสนับสนุนและการดูแลอาสาศัมภัก	214
	4. การสร้างแรงจูงใจในการรักษาอาสาศัมภักระยะยาว	219
	5. สรุป	224
	คำถามท้ายบทเรียน	226
	เอกสารอ้างอิง	227
บทที่ 8	การจัดการความเสี่ยงในงานอาสาศัมภัก	229
	1. การระบุและการวิเคราะห์ความเสี่ยง	230
	2. การพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยง	235
	3. มาตรการป้องกันและการแก้ไขปัญหาความเสี่ยง	240
	4. การประเมินภัยและการคุ้มครองอาสาศัมภัก	242
	5. สรุป	245
	คำถามท้ายบทเรียน	247
	เอกสารอ้างอิง	248
บทที่ 9	การจัดการอาสาศัมภักในสถานการณ์วิกฤต	249
	1. บทบาทของอาสาศัมภักในสถานการณ์วิกฤต	250
	2. การวางแผนและการเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	255
	3. การจัดการอาสาศัมภักในช่วงภัยพิบัติ	262
	4. การฟื้นฟูและการสร้างใหม่หลังวิกฤต	267
	5. สรุป	272
	คำถามท้ายบทเรียน	274
	เอกสารอ้างอิง	275
บทที่ 10	การบริหารจัดการทุน เวลา และทรัพยากรในงานอาสาศัมภัก	277
	1. วิธีการระดมทุนและการหาทุนสนับสนุน	278
	2. การบริหารจัดการเวลาในงานอาสาศัมภัก	285

3. การบริหารจัดการทรัพยากรในงานอาสาสมัคร	288
5. สรุป	295
คำถามท้ายบทเรียน	297
เอกสารอ้างอิง	298
บทที่ 11 การทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่าย	299
1. การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่าย	300
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโปรแกรมอาสาสมัคร	304
3. การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาความร่วมมือ	306
4. กรณีศึกษาของความร่วมมือในงานอาสาสมัครที่ประสบความสำเร็จ	313
5. สรุป	322
คำถามท้ายบทเรียน	325
เอกสารอ้างอิง	326
บทที่ 12 แนวโน้มและทิศทางในอนาคตของการจัดการงานอาสาสมัคร	331
1. บทบาทของเทคโนโลยีในการจัดการงานอาสาสมัคร	332
2. เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการ	333
3. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในงานอาสาสมัคร	335
4. การจัดการข้อบกพร่อง การประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	338
5. งานอาสาสมัครกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	340
6. สรุป	344
คำถามท้ายบทเรียน	346
เอกสารอ้างอิง	347
บรรณานุกรม	348
ดัชนี	364
ประวัติผู้เขียน	366

คำนำ

ในปัจจุบัน การจัดการงานอาสาสมัครได้กลายเป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรภาครัฐ หรือแม้กระทั่งองค์กรธุรกิจ ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ระบบการจัดการงานอาสาสมัครมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานราชการทั่วไป เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กร แต่เป็นกลุ่มคนที่อุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อและศรัทธาในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

การจัดการงานอาสาสมัครจึงเป็นศาสตร์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในมิติที่หลากหลาย ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างองค์กรและอาสาสมัคร การทำงานในลักษณะนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการทั่วไป แต่ยังคงคำนึงถึงรายละเอียดในด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ

ตำราเรียน “การจัดการงานอาสาสมัคร” ในรายวิชา ปพส.341 การจัดการงานอาสาสมัคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และสังคม ของวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงหลักการ แนวคิด และกระบวนการจัดการงานอาสาสมัครอย่างเป็นระบบ โดยเนื้อหาของตำราเล่มนี้ได้รับการเรียบเรียงขึ้นจากวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจากข้อค้นพบจากทฤษฎีในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ จากงานวิจัยและประสบการณ์การทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาภาคส่วนต่างๆ ของสังคมของผู้เขียน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของการทำงานจริง

ตำราเล่มนี้ไม่ได้จำกัดการใช้งานเฉพาะนักศึกษาระดับปริญญาตรีในรายวิชา ปพส.341 เท่านั้น แต่ยังเหมาะสำหรับนักศึกษาสถาบันอื่นๆ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภาครัฐ และเอกชน ผู้ประกอบการเพื่อสังคม หรือผู้ที่ทำงานด้านอาสาสมัครในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่แนวคิดพื้นฐานไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

เนื้อหาในตำราเล่มนี้แบ่งออกเป็น 12 บท โดยมีการนำเสนออย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

บทที่ 1 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการงานอาสาสมัคร

บทที่ 2 การวางแผนและการออกแบบงานโครงการอาสาสมัคร (Planning)

บทที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือกอาสาสมัคร (Selection and Recruitment)

- บทที่ 4 การเตรียมความพร้อมอาสาสมัครก่อนปฏิบัติงาน (Preparation)
- บทที่ 5 การสนับสนุนและติดตามการทำงานของอาสาสมัคร (Support and Monitor)
- บทที่ 6 การวัดและประเมินผลการทำงานของอาสาสมัคร (Evaluation)
- บทที่ 7 การผูกสัมพันธ์รักษาสมาชิกอาสาสมัคร (Retaining)
- บทที่ 8 การจัดการความเสี่ยงในงานอาสาสมัคร
- บทที่ 9 การจัดการอาสาสมัครในสถานการณ์วิกฤต
- บทที่ 10 การบริหารจัดการทุน เวลาและทรัพยากรในงานอาสาสมัคร
- บทที่ 11 การทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่าย
- บทที่ 12 แนวโน้มและทิศทางในอนาคตของการจัดการงานอาสาสมัคร

ตำราเล่มนี้ไม่เพียงแต่ให้ความรู้ในเชิงทฤษฎี แต่ยังเน้นการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยมีการนำเสนอกรณีศึกษา ตัวอย่างจากองค์กรต่างๆ และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ในงานอาสาสมัครในหลากหลายบริบท นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงการจัดการความเสี่ยงในมิติต่างๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าตำราเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชา ปพส.341 และผู้สนใจทั่วไปที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการงานอาสาสมัคร หากมีข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะใดๆ ผู้เขียนยินดีรับฟังและจะคิดเห็นจากผู้อ่านทุกท่าน เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับผู้ที่มีคำแนะนำเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้เขียนได้ทางอีเมล: nattadech.c@psds.tu.ac.th

ผู้เขียนขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจและหวังว่าตำราเล่มนี้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความรู้ในการพัฒนางานอาสาสมัครให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ณัฐเดช ชุ่มปลั่ง

มิถุนายน 2568

กิตติกรรมประกาศ

ตำราเรียน การจัดการงานอาสาสมัคร เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยแรงบันดาลใจและรากฐานความรู้ที่ได้รับจากบุคคลสำคัญผู้มีบทบาทในการพัฒนางานอาสาสมัครในประเทศไทย ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณและระลึกถึงบุคคลเหล่านี้ด้วยความเคารพอย่างสูง

ศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ผู้ก่อตั้ง สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็น วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ท่านได้สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ปลูกฝังสำนึกความเป็นอาสาสมัครให้กับนักศึกษารุ่นแล้วรุ่นเล่า และเป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการพัฒนาสังคมผ่านการศึกษาและการลงมือทำจริง ผลงานของท่านเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้งานอาสาสมัครในประเทศไทยเติบโตและมีความยั่งยืนมาจนถึงทุกวันนี้

รองศาสตราจารย์ศุภรัตน์ รัตนมูขัย ผู้บุกเบิกการสอนและวางรากฐานในกลุ่มวิชาอาสาสมัครศึกษา แม้ข้าพเจ้าจะไม่มีโอกาสได้พบและร่วมงานกับท่านโดยตรง แต่ผลงานวิจัยและองค์ความรู้ที่ท่านได้สั่งสมไว้ตลอดชีวิต ยังคงเป็นมรดกทางปัญญาอันล้ำค่า ที่ข้าพเจ้าและอาจารย์รุ่นหลังน้อมนำเป็นแนวทางในการสืบสานเจตนารมณ์ เพื่อศึกษาวิจัย และขับเคลื่อนงานอาสาสมัครไทยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

คุณนันทินี มาลาพันธ์ ผู้จัดการเครือข่ายจิตอาสา ผู้ที่ได้ชักชวนข้าพเจ้าให้เข้ามาเรียนรู้ในโลกของงานอาสาสมัคร ท่านได้เปิดโลกทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าได้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อสังคม และเป็นผู้ที่ทำให้ข้าพเจ้าได้เริ่มต้นเส้นทางในการศึกษาวิจัยในงานอาสาสมัครอย่างแท้จริง

ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณและระลึกถึงบุคคลทั้งสามท่านนี้ด้วยความเคารพและซาบซึ้งใจอย่างยิ่ง ท่านทั้งสามคือผู้ที่ได้สร้างรากฐานและแรงบันดาลใจให้กับงานอาสาสมัครในประเทศไทย และเป็นแบบอย่างที่ข้าพเจ้าจะยึดถือในการพัฒนางานอาสาสมัครต่อไป

ด้วยความเคารพอย่างสูง

ณัฐเดช ชุ่มปลั่ง

แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับ การจัดการงานอาสาสมัคร

ในโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทายทางสังคมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนผ่านงานอาสาสมัครได้พิสูจน์ให้เห็นถึงพลังอันยิ่งใหญ่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม งานอาสาสมัครไม่เพียงแต่เป็นการแสดงออกถึงความใจอาทรและความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา งานอาสาสมัครได้มีวิวัฒนาการและบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ที่อาสาสมัครได้กลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นไปจนถึงระดับประเทศ อาสาสมัครเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม และสนับสนุนการพัฒนาในมิติต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของงานอาสาสมัครอย่างลึกซึ้ง บทเรียนนี้จะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ พัฒนาการของแนวคิดด้านงานอาสาสมัคร ความหมายและความสำคัญของอาสาสมัคร หลักการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร ตลอดจนแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านการจัดการงานอาสาสมัคร ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงแก่นแท้ของงานอาสาสมัครและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. พัฒนาการของแนวคิดด้านงานอาสาสมัคร

“อาสาสมัคร” นับว่าเป็นคำที่คุ้นหูและถูกนำมาใช้บ่อยในมิติด้านการพัฒนาและในฐานะการเป็นทุนทางสังคม คำนิยามและความหมายมีการเปลี่ยนแปลงไปตามแนวโน้มของสังคมที่ไม่หยุดนิ่ง ความหมายของอาสาสมัครในครั้งแรกถูกบันทึกโดย M. Fr. Voluntaire หมายถึง “เป็นผู้นึ่งที่เสนอตัวเองสำหรับการรับราชการทหาร” สำหรับความหมายที่ไม่เกี่ยวกับการทหาร ได้ถูกบันทึกครั้งแรกในช่วงทศวรรษที่ 16 โดยอธิบายที่มาคำว่า Volunteer มาจากภาษาละตินว่า Valo หรือ Velle หมายถึง ความหวัง ความเต็มใจ หรือการตัดสินใจ ปัจจุบันคำว่า Volunteer ยังคงถูกใช้ในแวดวงการทหารและขยายไปสู่การบริการทางชุมชนมากขึ้น พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “อาสาสมัคร” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Volunteer” หมายถึง บุคคลที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ในขณะที่พจนานุกรม The Free Dictionary, Encyclopedia of Social Work ให้นิยามคำว่าอาสาสมัครไม่แตกต่างจากพจนานุกรมของไทย หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน สอดคล้องกับ Jay M. Shafritz ที่นิยามว่า อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่ให้บริการช่วยเหลือสังคมหรือบุคคลอื่นโดยปราศจากผลตอบแทน แต่ทำไปด้วยมโนธรรม คำนี้ได้รับพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 นิยามว่า อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ซึ่งอาสาช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในองค์การสวัสดิการสังคม

อย่างไรก็ตามความหมายของคำว่าอาสาสมัคร หรือ Volunteer นั้น อาจไม่ได้หมายถึงบุคคลเสมอไป ดังเช่นที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นิยามว่าหมายถึง “กิจกรรม” หรือ “งาน” ที่บุคคลต้องการทำโดยปราศจากการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่นนอกเหนือจากบุคคลในบ้านหรือครอบครัวของตนเอง มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1) ไม่ได้ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน (unpaid) 2) ผลประโยชน์ให้กับบุคคลที่สาม อาจหมายถึงเพื่อนบ้าน สภาพแวดล้อมสังคม มักจะไม่รวมครอบครัวของอาสาสมัครเอง (benefits to a third party) และ 3) การดำเนินการจะเป็นความต้องการหรือความปรารถนาที่เป็นอิสระ ซึ่งมีลักษณะที่ต่างจากสถานการณ์การบังคับภายนอก เช่น การฝึกงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา (own free will)

ความหมายของอาสาสมัครที่หมายถึงกิจกรรมหรืองานดังกล่าวมาแล้วนั้นไปสอดคล้องกับคำภาษาอังกฤษคือ “Volunteerism” หรือ “กิจกรรมอาสาสมัคร” และ “Voluntarism” หรือ “งานอาสาสมัคร” ความแตกต่างระหว่างคำสองคำนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านอาสาสมัครอย่าง Susan J. Ellis มีความเห็นว่า คำว่า Volunteerism คิดขึ้นครั้งแรก โดย Harriet Naylor และถูกนำไปใช้โดย

Ivan Scheier ในทศวรรษที่ 1970 โดยนำไปตั้งชื่อหน่วยงานที่ชื่อว่า The National Information Center for Volunteerism (NICOV) คำว่า Volunteerism เป็นคำที่พูดถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครหรือหมายถึงกิจกรรม ในขณะที่ Voluntarism มักจะใช้กับองค์กรไม่แสวงหากำไร Susan J. Ellis มีความเห็นเพิ่มเติมว่า คำว่า Volunteerism มักใช้กับหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับและยังครอบคลุมหน่วยงานเอกชนด้วย

ดังนั้นหากจะพิจารณาความหมายของคำว่า Volunteerism และ Voluntarism นั้นไม่ต่างกัน เพราะหมายถึง กิจกรรมหรืองาน กิจกรรมหรืองานอาสาสมัครนั้น เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาสาสมัคร การดำเนินการที่จำเป็นในการวางแผนสำหรับการรับสมัคร การส่งเสริมการสนับสนุนอาสาสมัคร ทั้งสองคำจึงครอบคลุมมิติของอาสาสมัครในฐานะผู้ทำงาน และครอบคลุมมิติของหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของอาสาสมัคร อย่างไรก็ตามความนิยมใช้ดังเช่นที่ Ellis ระบุว่า Voluntarism นั้นเป็นคำโบราณ และแนะนำให้ใช้คำว่า Volunteerism มากกว่า คำว่า Voluntarism นอกจากนี้ยังพบว่ามีการใช้คำว่า Volunteering ในความหมายของ “วิธีการ” ปรากฏในคำประกาศสากลว่าด้วยอาสาสมัคร (Universal Declaration on Volunteering) โดยระบุว่า อาสาสมัครเป็นวิธีการที่ 1) เป็นคุณค่าของมนุษย์ของชุมชน เป็นการดูแลและการให้บริการที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง 2) บุคคลสามารถใช้สิทธิและความรับผิดชอบของตนในฐานะสมาชิกของชุมชน สามารถเรียนรู้และเติบโตได้โดยตระหนักถึงศักยภาพของความเป็นมนุษย์ และ 3) เป็นการเชื่อมต่อความแตกต่างเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างยั่งยืน สามารถทำงานร่วมกันเพื่อสร้างนวัตกรรมสนองตอบความท้าทายและชะตากรรมร่วมกัน

คำว่า Volunteering ปรากฏในคำประกาศเป็นคำนามของคำว่า Volunteer หมายถึงเลือกที่จะทำโดยสมัครใจ รับอาสา อาสาสมัคร หรือตรงกับภาษาอังกฤษว่า Offer ดังนั้น Volunteering จึงควรจะหมายถึง “การอาสาสมัคร” “การรับอาสา” โดยในคำดังกล่าวย่อມประกอบด้วย กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอาสาสมัครซึ่งทำให้คำนี้มีความหมายไม่ต่างจากคำว่า Volunteerism ดังนั้นจะพบว่า ความหมายของอาสาสมัครและการเลือกใช้คำภาษาอังกฤษมีความไม่แน่นอน ดังที่สหประชาชาติกล่าวว่า นิยามของคำว่าอาสาสมัครแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ กิจกรรมเกี่ยวกับอาสาสมัคร บางคนนิยามว่าอาสาสมัครต้องไม่มีการบังคับ ความหมายของอาสาสมัครจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม และการเมือง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การเลือกใช้คำภาษาอังกฤษที่ต่างกันไป

1.1 พัฒนาการเชิงประวัติศาสตร์ของแนวคิดและปฏิบัติการ

แนวคิดเรื่องงานอาสาสมัครมีพัฒนาการที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับบริบททางประวัติศาสตร์ในแต่ละภูมิภาค โดยในยุโรปและอเมริกาเหนือ งานอาสาสมัครมีรากฐานมาจากแนวคิดทางศาสนาและจริยธรรม เช่น การช่วยเหลือผู้ยากไร้ในชุมชนคริสเตียนในยุคกลาง ต่อมาในศตวรรษที่ 19 และ 20 งานอาสาสมัครเริ่มมีบทบาทสำคัญในขบวนการสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาสังคม เช่น การก่อตั้งองค์การสหประชาชาติสากล (International Red Cross) ในปี 1863 (Red Cross, 2023) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งองค์กรอาสาสมัครที่มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน

ในประเทศแถบทวีปยุโรปและอเมริกา งานอาสาสมัครได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของศาสนาคริสต์ ซึ่งสอนให้มนุษย์รักพระเจ้าและรักเพื่อนมนุษย์ การแสดงออกถึงจิตอาสาจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและความดีงามในสังคม ชาวคริสต์เชื่อว่าการสร้างความดีและช่วยเหลือผู้อื่นเป็นหนทางสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตนิรันดร์ในอาณาจักรของพระเจ้า ด้วยเหตุนี้ การปฏิบัติตามคำสอนเรื่องการรักเพื่อนมนุษย์จึงสะท้อนออกมาในรูปแบบของการสร้างรากฐานประโยชน์ที่ส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม นอกจากนี้ องค์ประกอบทางสังคม เช่น การสนับสนุนจากสถาบันศาสนาและองค์กรชุมชน ยังมีส่วนช่วยให้งานอาสาสมัครในสังคมตะวันตกดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีบทบาทสำคัญในยุโรป จนกระทั่งพัฒนากลายเป็นงานอาสาสมัครที่ครอบคลุมการทำงานเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติและสันติภาพข้ามพรมแดนในปัจจุบัน

ในภูมิภาคเอเชียและแอฟริกา งานอาสาสมัครมักเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเพื่อเอกราชและการพัฒนาหลังยุคอาณานิคม เช่น การจัดตั้งองค์กรชุมชนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในอินเดีย หรือการสนับสนุนโครงการพัฒนาชนบทในแอฟริกา แนวคิดเหล่านี้ยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดและทรัพยากรระหว่างประเทศ เช่น โครงการอาสาสมัครระหว่างประเทศที่ส่งเสริมการทำงานข้ามพรมแดน (UN Volunteers, 2021)

โดยเฉพาะในทวีปเอเชีย ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับงานอาสาสมัครอย่างมาก โดยได้ก่อตั้งองค์กร IAVE ซึ่งเป็นเครือข่ายระดับโลกด้านอาสาสมัครขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดยเน้นการทำงานกับกลุ่มเยาวชนเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังมีศูนย์อาสาสมัครในระดับท้องถิ่นเกือบทุกภูมิภาคทั่วประเทศ รวมถึงศูนย์อาสาสมัครระดับชาติที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงต่างๆ และกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศอีกมากมาย เนื่องจากญี่ปุ่นได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว งานอาสาสมัครในประเทศจึงมุ่งเน้นไปที่ประเด็นด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม เพื่รองรับสถานการณ์ที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

ในประเทศไทย งานอาสาสมัครมีรากฐานมาจากวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตแบบไทยที่เน้นความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องในยุคปัจจุบัน โดยมีการจัดตั้งองค์กรอาสาสมัครทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เช่น มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม (Thai Volunteer Service Foundation) และโครงการอาสาสมัครในภาคส่วนต่างๆ เช่น การศึกษา การพัฒนาชุมชน และการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรเอกชนยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานอาสาสมัครในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

1.2 แนวคิดในงานอาสาสมัคร: มุมมองเชิงวิชาการและนโยบายในระดับระหว่างประเทศ

งานอาสาสมัครเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและนโยบายระดับระหว่างประเทศ โดยมีการอธิบายในหลายมิติ เช่น การเชื่อมโยงกับภาคส่วนที่ไม่แสวงหากำไร (Profit Sector) และภาครัฐ (Public Sector) รวมถึงการพิจารณาพัฒนาการเชิงประวัติศาสตร์ของแนวคิด และปฏิบัติการในบริบทโลกและงานข้ามพรมแดน (Transnational Work) การทำความเข้าใจประเด็นเหล่านี้ช่วยให้เห็นถึงบทบาทของงานอาสาสมัครในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคม และการแก้ไขปัญหาในระดับโลก

1) งานอาสาสมัครในมิติความสัมพันธ์กับภาคกำไรและภาครัฐ

งานอาสาสมัครไม่ได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว แต่มีความสัมพันธ์กับทั้งภาคส่วนที่ไม่แสวงหากำไรและภาครัฐในหลายมิติ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้รับความนิยมมากขึ้น องค์กรธุรกิจจำนวนมากเริ่มมีบทบาทในงานอาสาสมัคร เช่น การสนับสนุนโครงการเพื่อชุมชน การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัคร หรือการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือสังคม ตัวอย่างเช่น บริษัท Unilever ที่มีโครงการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนในประเทศกำลังพัฒนา (Unilever, 2023) หรือบริษัท Google ที่สนับสนุนโครงการอาสาสมัครด้านการศึกษาและเทคโนโลยีในประเทศที่ขาดแคลนทรัพยากร

ในขณะเดียวกัน ภาครัฐก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานอาสาสมัคร เช่น การจัดตั้งโครงการอาสาสมัครระดับชาติ การสนับสนุนองค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs) หรือการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมอาสาสมัคร ตัวอย่างเช่น โครงการ Peace Corps ของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ที่ส่งอาสาสมัครไปทำงานในประเทศกำลังพัฒนาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (Peace Corps, 2023) หรือโครงการอาสาสมัครของสหประชาชาติ (UN Volunteers) ที่ส่งเสริมการทำงานข้ามพรมแดนเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน



การจัดการงานอาสาสมัคร

การจัดการงานอาสาสมัคร เป็นตำราที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจถึงหลักการ แนวคิด และกระบวนการจัดการงานอาสาสมัครอย่างเป็นระบบ โดยเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการรักษาความสัมพันธ์กับอาสาสมัคร ตลอดจนการจัดการความเสี่ยงและการทำงานร่วมกับชุมชนและเครือข่ายต่างๆ ตำราเล่มนี้เหมาะสำหรับนักศึกษา บุคลากรภาครัฐและเอกชน ผู้ประกอบการเพื่อสังคม และผู้ที่สนใจงานอาสาสมัครในหลากหลายบริบท ด้วยการนำเสนอเนื้อหาเชิงทฤษฎีควบคู่กับกรณีศึกษา และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้เขียนหวังว่าตำราเล่มนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างยั่งยืน

ISBN 978-616-602-197-4



9 786166 021974

ราคา 470 บาท
หมวดสังคมศาสตร์