

แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา
สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย*
GUIDELINE FOR ORGANIZATION ENGAGEMENT OF VOLUNTEERS
NATIONAL COUNCIL ON SOCIAL WELFARE OF THAILAND

ธิดารักษ์ สัจจงพงษ์, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมื่นเทพ
Thidarak Sujjapongse, Busakorn Watthanabut, Wirote Mueanthep
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: thidarak.sujj@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ศึกษาสภาพความผูกพัน 2). ศึกษากระบวนการสร้างความจงรักภักดี 3). เพื่อสร้างแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย และมีผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ จำนวน 11 คน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์หาข้อสรุป

ผลการศึกษาพบว่า 1). สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา มีจุดแข็งคือ เป็นองค์กรระดับชาติ มีความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน ทำงานทุกด้าน จุดอ่อน คือ ไม่มีโครงสร้างปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร เชื่อมโยงภายในภายนอกองค์กร และอุปสรรค คือ ขาดการเชื่อมต่อกับองค์กรส่วนกลาง ประสานงานยาก 2). กระบวนการสร้างความจงรักภักดี ความศรัทธาที่มีต่องานสงเคราะห์ของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ 3). แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมจิตอาสาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองของการได้ทำความดี การได้ช่วยเหลือสังคมใกล้ตัว และสังคมส่วนรวม ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ รู้สึกภาคภูมิใจในการถูกยอมรับ จากสังคมการทำงาน และได้รับความภาคภูมิใจในการดำเนินชีวิตจากผลงานในการเป็นจิตอาสา ของ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ

คำสำคัญ: การสร้างความผูกพันในองค์กร; จิตอาสา; สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ

Abstract

This research paper aimed to 1. Study the state of engagement 2. Study the process of building loyalty. 3. To create a commitment approach in the organization conducted with the qualitative research. The structured in-depth-interviews script was used as research tools to collect data from 11 key informants, purposefully selected from executives and employees of the organization, who were stakeholders in volunteering. The Association of Social Workers of Thailand and the data were analyzed with conclusive analysis.

The results showed that 1. The condition of engagement in the organization of volunteers had Strength: it is a national organization. There is cooperation from the public and private sectors. The weakness was that there was no clear operational structure, Lack of communication in Internal and external links and barriers were lack of connection with central organizations, difficult coordination, 2. The loyalty creation process was to create faith in volunteer work of the organization 3). Guidelines for building corporate bonds, promoting self-esteem of doing good deeds. Helping the near society and the society as a whole, helped fellow human beings, pride of being accepted by the working society and being pound of volunteer work of the Association of Social Work Councils.

Keywords: Organization engagement; Volunteers; National council on social welfare of Thailand

บทนำ

การสังคมสงเคราะห์ในทุกประเทศทั่วโลก มีจุดเริ่มต้นที่คล้ายคลึงกัน โดยเกิดขึ้นจากความรู้สึกเมตตาสงสารต่อผู้ที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ประกอบกับได้รับอิทธิพลคำสอนของศาสนาทุกศาสนาในเรื่องของความรักในมนุษยชาติ ที่ให้มนุษย์คิดหาทางให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ อาทิเช่น ความอดอยากยากจน การเลิกทาส การว่างงาน การสงคราม การให้ความช่วยเหลือในระยะแรกมักเป็นการให้ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งเป็น สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ในประเทศอังกฤษได้มีการแจกอาหาร เสื้อผ้า และจัดที่อยู่อาศัยให้กับคนยากจน ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการตั้งโรงงานเพื่อเด็ก คนเจ็บ และคนวิกลจริต สำหรับประเทศไทยมีการ

ตั้งสภาอุณาโลมแดงขึ้น เพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้อาหาร และเสื้อผ้าแก่ทหารที่บาดเจ็บจากสงคราม เป็นต้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การสังคมสงเคราะห์นั้นมีต้นแบบมาจากการปฏิบัติงานในประเทศอังกฤษ และได้ไปเจริญงอกงามในประเทศสหรัฐอเมริกา และขยายไปทั่วโลก ดังเช่นในปัจจุบัน (โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2551)

สำหรับในประเทศไทยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้มุ่งประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสร้างกลไกที่จะทำให้คน พัฒนา ผ่านกระบวนการของการสร้างจิตสาธารณะหรือจิตสำนึกสาธารณะมากขึ้น โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติได้ร่วมมือกับประเทศต่างๆ แล้วกำหนดปี 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) หรือที่รู้จักว่า “IYV 2001” จึงก่อให้เกิดการตื่นตัวไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย รวมไปถึงการขยายผลไปยังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้มุ่งการสร้างการมีจิตสำนึกสาธารณะไว้ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์อันจะนำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองให้ดีขึ้น โดยทั้งนี้ได้เชื่อมโยงไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2549-2554) เป็นแผนที่กำหนดทิศทาง แนวทาง กลยุทธ์ การพัฒนาประเทศไทยภายใต้การนำคุณธรรมมาเป็นขับเคลื่อนกิจกรรม พัฒนาบ้านเมืองในทุกขั้นตอน โดยระบุไว้แล้วในวิสัยทัศน์ประเทศไทยว่า “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ เท่าทันโลก ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม” (พระไพศาล วิสาโล, 2550) การสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทย เริ่มเป็นรูปองค์กร (Organization) ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในสมัยนั้นได้มีการปฏิรูปสังคมหลายอย่างเช่น ปฏิรูปการศึกษา การสาธารณสุข การบริหารงานของรัฐ การเลิกทาส (พ.ศ.2448) หน่วยงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการของประชาชนหลายแห่งก็ได้รับการจัดตั้งขึ้น เช่นในปี พ.ศ.2429 ซึ่งจะเห็นได้ว่า จิตอาสา นับเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็น คุณธรรม ที่กล่าวถึงสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวมที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอาสาทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน ปัจจุบันสังคมไทยคาดหวังว่า จิตอาสาจะเป็น คุณธรรมที่สมาชิกยึดมั่นไม่ว่าจะมีบทบาทอยู่ส่วนใดของสังคม ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และองค์กรต่างๆ ที่บุคคลเป็นสมาชิก ดังนั้นการสร้างจิตอาสาจะต้องสร้างความผูกพันขององค์กรให้จิตอาสา เพื่อปลูกฝังทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร

มณีนัย ทองอยู่ (2557) แสดงออกมาใน ลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการ แสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความ ภาคภูมิใจในความเป็นจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (ไพบูลย์

วัฒนธรรม, 2550) และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มุ่งปฏิบัติเพื่อ ส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม เช่น การทำหน้าที่ตามที่กำหนด การดูแลความสงบเรียบร้อย การรักษาสาธารณสมบัติ รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไข และติดตามประเมินผล รวมถึงการไปรับอาสาทำงานบางอย่างเพื่อส่วนรวมเคารพสิทธิผู้อื่นในการใช้ของ ส่วนรวม ไม่ปิดกั้นการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึด ครองของส่วนรวมมาเป็นของตัวเอง ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษา แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของจิตอาสาในการยอมรับค่านิยมขององค์การและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคคลที่เป็นจิตอาสา มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของจิตอาสา ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ ต้องการรักษาความเป็นจิตอาสาในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ตลอดไปและเกิดเป็นความภักดีต่อองค์การสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ในสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. เพื่อสร้างแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ งานวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในรายละเอียด

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ จำนวน 11 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติ และเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน พนักงาน จิตอาสา ผู้ปฏิบัติงานจริง

2. อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีความผูกพันในองค์กรเกี่ยวกับจิตอาสา และทฤษฎีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี

1.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมกับศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การลงสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษาตามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ โดยติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ นัดวันเวลา สถานที่ และสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 ชั่วโมงต่อท่าน

2. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของจิตอาสา ในสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอ้อมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์
5. สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา พบว่า สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ส่งผลให้เกิดมีความภาคภูมิใจในตนเอง ในเรื่องของการได้ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้เดือดร้อนในด้านต่างๆ ในฐานะผู้ให้ และในขณะเดียวกันจิตอาสาถูกยึดโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในฐานะกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ความสัมพันธ์ของจิตอาสา กับสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จะออกมาในลักษณะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการปฏิบัติงานในลักษณะการถูกปกครองหรือถูกออกคำสั่งส่งผลให้การปฏิบัติงานจิตอาสา นั้น ออกมาค่อนข้างเห็นผลและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ หรือการได้รับการยกย่องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจจะเกิดการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การทำงานจึงซ้ำซ้อน ประกอบกับการทำงานจิตอาสาเป็นงานเชิงรุก จะต้องมีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและการเมืองอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปประเด็นสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ด้วยกลุ่มคนที่มีวุฒิภาวะพร้อมด้วยกำลังทรัพย์ และการทุ่มเทแรงใจในการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ไม่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร เชื่อมโยงภายในองค์กร จิตอาสาไม่เข้าใจบทบาทตัวเอง
โอกาส	อุปสรรค
เป็นองค์กรการกุศลที่ทำงานเพื่อสังคมที่ใหญ่ที่สุด ครอบคลุมทั่วประเทศ	เป็นการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และการเมือง

ตอนที่ 2 กระบวนการสร้างความจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

พบว่า ปัจจัยในการที่จิตอาสาเข้าร่วมงานกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ มาจากความศรัทธาที่มีต่องานสงเคราะห์ของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ในด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ ในโครงการต่างๆมากมาย อาทิเช่น โครงการน้ำพระทัยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง หรือ โครงการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน โครงการเหล่านี้ช่วยเหลือบุคคลผู้ยากไร้ไม่มีอาชีพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบปัญหาภัยพิบัติ ประสบปัญหาที่ไม่คาดคิด ซึ่งเห็นว่าสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ได้ถือเป็นโครงการสำคัญ ได้ต่อยอดและพัฒนาโครงการนี้ให้ดียิ่งขึ้นทั่วประเทศ การให้ความสำคัญกับคนพิการ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ไม่เคยมองข้าม ได้ยกระดับศักยภาพ ความเท่าเทียม แก่คนพิการมาโดยตลอด ยกย่องคนพิการต้นแบบ ที่ดีเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมอีกด้วย มีงานที่ทำเพื่อคนพิการอย่างเห็นได้ชัด คือ จัดให้งานวันคนพิการเป็นประจำทุกปี ปัจจุบันมีการแนะนำการประกอบอาชีพโดยจัดงาน "มหกรรมส่งเสริมอาชีพ คนพิการ" ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพของทุนมนุษย์ทั้งสิ้น การที่จิตอาสาได้มีส่วนร่วมในโครงการเหล่านี้ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

พบว่า สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ เห็นคุณค่าและความสำคัญของจิตอาสา ทำให้ จิตอาสา มีขวัญ กำลังใจ มีความรัก ความผูกพัน และสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ควรจัดกระบวนการแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา โดยต้องจัดให้มีโครงสร้างการทำงานของจิตอาสาของสภาสังคมสงเคราะห์ฯ อย่างเป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจในการเดินทางสู่ความสำเร็จ ความสุขของคนในสังคม ร่วมกับ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ อย่างยั่งยืน ได้แก่ การสร้าง และสนับสนุนปัจเจกบุคคล ที่มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคน มีจิตที่ไม่นิ่งดูตายต่อสังคม สิ่งแวดล้อมที่อยู่ในภาวะวิกฤติ หรือความทุกข์ยากของผู้คน และ ปรรอณาเข้าไปช่วย การสนับสนุน/จัดกลุ่ม/รวมกลุ่มปัจเจกบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมตัวกันทำเรื่องดีๆ สิ่งดีๆ ให้สังคม การสนับสนุนปัจจัยในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิด Sense of belonging รวมไปถึงการสร้าง Networks หรือเครือข่ายเชื่อมโยงกันระหว่างบุคคล และเครือข่าย ที่คนไทยทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกองค์กร ทุกสถาบันมี ทั้งที่ร่วมกันทำ ทั้งที่แยกกันทำและ เชื่อมโยงกันทำให้กระจายไปทุกภูมิภาคที่สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ฯ มีอยู่มากกว่าองค์กรอื่น ๆ และสร้าง Reward เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา

สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ส่งผลให้เกิดมีความภาคภูมิใจในตนเองในเรื่องของการได้ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้เดือดร้อนในด้านต่างๆ ในฐานะผู้ให้ และในขณะเดียวกันจิตอาสาถูกยึดโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในฐานะกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ความสัมพันธ์ของจิตอาสา กับสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จะออกมาในลักษณะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการปฏิบัติงานในลักษณะการถูกปกครองหรือถูกออกคำสั่งส่งผลให้การปฏิบัติงานจิตอาสา นั้น ออกมาค่อนข้างเห็นผลและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ หรือการได้รับการยกย่องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจจะเกิดการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การทำงานจึงซ้ำซ้อน ประกอบกับการทำงานจิตอาสาเป็นงานเชิงรุก ที่จะต้องมีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและการเมืองอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปประเด็นสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์ และ อมรินทร์ เทวตา (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ บริการสุขภาพ ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการ ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 2 กระบวนการสร้างความผูกพันกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

กระบวนการสร้างความผูกพันต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์นั้นจิตอาสาสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ มีเป้าหมายเดียวกันคือมีความเสียสละ มีอุดมการณ์ และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมส่วนรวม ก่อเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ที่ได้ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร สาธารณกุศล คือสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในลักษณะจิตอาสา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นเงิน นอกจากความสุขใจที่ได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ที่หลากหลาย เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับจิตอาสา ให้อใจ ความรัก มิตรภาพ และความสำคัญกับจิตอาสาอย่างจริงใจ อยู่ทีใจ ความเป็นจิตอาสา ด้วยการสร้างความเข้าใจงานของจิตอาสา อาสาสมัคร สนับสนุนให้เขาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานจิตอาสา อาสาสมัครได้อย่างตรงความต้องการ การให้การยอมรับในคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ด้วยการขอบคุณและแสดงความชื่นชม ความจริงใจ การทำความเข้าใจ บทบาทหน้าที่จิตอาสา สามารถปฏิบัติเข้าร่วมการทำงาน แต่ละหน้าที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงาน ค่อยเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ ผ่านการจัดกระบวนการฝึกอบรม ในการสร้างองค์ความรู้ของการเป็นจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและได้ มาตรฐาน ทำให้จิตอาสาเกิดความมั่นใจ ได้รับประสบการณ์ รวมทั้งการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากเพื่อน ๆ จิตอาสา เกิดการสร้างเครือข่ายจิตอาสาในชุมชนต่างๆ เพื่อประสานการทำงานร่วมกันโดยมีสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ให้ การส่งเสริมและสนับสนุน ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน มีภาวะผู้นำ เข้าใจปัญหาสังคม และพร้อมจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการจัดสวัสดิการ การจัดหากำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นการเชิดชูเกียรติ ของขวัญ ของรางวัล สำหรับอาสาสมัครที่ทำงานต่อเนื่อง หรือการเชิญร่วมงานเลี้ยงขอบคุณประจำปีของหน่วยงาน สมาชิกมีส่วนร่วมรับรู้ว่าองค์กรที่เข้ามามีส่วนร่วมอะไรบ้าง เป็นต้นการตอบแทนสมาชิกมีสิทธิได้รางวัลเกียรติยศ เชิดชูในการเป็นอาสาดีเด่นประจำปี ทางสภาสังคมได้สร้าง การเป็นบัณฑิตฐานคนที่ทำงานที่ช่วยเหลือ สังคมซึ่งเป็นประโยชน์

ได้รับการยกย่อง เพราะเป็นผู้ที่เสียสละมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างแท้จริง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานร่วมกัน และการทำให้จิตอาสา อาสาสมัคร ได้เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่อกลุ่มเป้าหมาย ที่เขาได้เป็นส่วนหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือ ทำให้อยากกลับมาทำงานให้อีก ด้วยการสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมของจิตอาสา ทำให้รู้สึกได้ว่าตนมีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความไว้วางใจกันภายในสังคม เป็นการเจอเพื่อนใหม่ที่มีความสนใจเดียวกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเคารพความแตกต่างของผู้อื่น รวมถึงได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อม ในการช่วยเหลือสังคม และได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ และช่วยปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บุชราภรณ์ ตีเยาว์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนเองของเยาวชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ารูปแบบของขบวนการจิตอาสาของเยาวชน คือ การก่อรูปจากความคิดและอุดมการณ์ ได้แรงบันดาลใจจากครอบครัวและต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคม ลักษณะงานจิตอาสาเป็น งานกิจกรรมเชิงประเด็นสังคมและกลุ่มเป้าหมาย มีโครงสร้างและระบบงานแบ่งตามหน้าที่ งาน บริหารจัดการ งานธุรการ เอกสาร งานนันทนาการ และแรงงาน มีการปลูกฝังวิถีคิดการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดขั้นตอนเทคนิคและเป้าหมายงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา จะส่งเสริมให้จิตอาสามีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้นำในการถูกยอมรับจากสังคมการทำงาน และได้รับความภาคภูมิใจในการดำเนินชีวิต จากผลงานในการปฏิบัติงาน การให้ทัศนคติที่ดีในเรื่องการสร้างความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้เดือดร้อนในสังคม โดยมีผลงานที่ปฏิบัติร่วมกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ที่ออกมาในเชิงประจักษ์ และคนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่า ผลงานที่ออกมาเป็นประโยชน์ต่อผู้เดือดร้อนและผู้ด้อยโอกาสในวงกว้าง ความภาคภูมิใจของจิตอาสาที่ทำงานร่วมกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ ไม่ใช่ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวเพียงอย่างเดียว แต่เป็นความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และคนอื่นๆในสังคมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

องค์ความรู้

แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา เป็นการพัฒนาจิตใจส่งเสริมให้จิตอาสามีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้วยการสร้างประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ผ่านการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กรที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและผู้เดือดร้อนในสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรกำหนด โครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และทำ Training Roadmap ในการพัฒนาจิตอาสา เพื่อเป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของการสังคมสงเคราะห์

2. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการส่งเสริมความรู้ทางด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานด้านนี้

2. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานของจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.(2551). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ ฉบับเสริมการเรียนรู้ เล่ม 6* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- บุษราภรณ์ ดิยาวี และคณะ. (2561). ขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(เพิ่มเติม), 67-78.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2550). *แผนที่ความดี ฉบับไพบุลย์วัฒนศิริธรรม*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- มณีนัย ทองอยู่. (2557). *แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาว่าด้วยขบวนการทางสังคม*. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพหุลักษณะสังคมลุ่มน้ำโขง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* (การศึกษาระดับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์ และอมรินทร์ เทวตา. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ บริการสุขภาพที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง. *Humanities Social Sciences and arts*, 12(5), 941-954.