

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน” ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของการเป็นแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ และพบว่า มีแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเรื่องจิตอาสาและอาสาสมัคร
 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 3. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
 4. แนวคิดเรื่องความยั่งยืน
 5. แนวคิดเกี่ยวกับเยาวชน
 6. โครงการเครือข่ายแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ฯ
 7. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
- รายละเอียดแต่ละแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

แนวคิดเรื่องจิตอาสาและอาสาสมัคร

ความหมายของจิตอาสา

พระไพศาล วิสาโล (2550, น. 20, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวิสูตร, 2552, น. 35) ให้ความหมายของจิตอาสาว่าเป็นจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายและสติปัญญา

ชาติชาย พุคยาภรณ์ (2550, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวิสูตร, 2552, น. 35) กล่าวว่า จิตอาสา คือ การสร้างจิตสำนึกของมนุษย์ตามความรู้สึกที่มีอยู่จริงให้เป็นจิตของการให้การเสียสละ ไม่หวังผลตอบแทน

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ (2552, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวิสูตร, 2552, น. 34) ได้ให้ความหมายของจิตอาสาว่าหมายถึง สิ่งที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่เอาเข้ามาใส่ตัว ก็คือ “การให้” เมื่อคนต่าง ๆ เริ่มรักและมีเมตตาต่อกันคนอื่นมากขึ้น เข้าใจผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ว่าต้องการอะไร กำลังอยู่

ในสภาพใดสามารถให้ความช่วยเหลืออะไรได้บ้าง มองเห็นความเป็นไปของสังคม เห็นแนวทางที่จะช่วยกันลดปัญหา จนนำมาสู่การให้สิ่งที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น เวลา แรงงาน เงิน สิ่งของ

ปิยะนารถ สรวิสูตร (2552, น. 35-37) กล่าวถึงความหมายของคำว่า จิตอาสาซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีจิตที่พร้อมจะให้หรือเสียสละ เวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อช่วยให้ผู้อื่นและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนการมีจิตอาสา มีเหตุหลักมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกสงสาร เนื่องจากพบเห็นผู้ที่มีความเดือดร้อนมากกว่าตนเอง และ อยากที่จะหาหนทางช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เกิดความรู้สึกสงสารเมื่อเห็นเด็กขอทานจึงอยากบริจาคเงิน หรือเมื่อรู้ข่าวว่าน้ำท่วมภาคอีสานจึงอยากบริจาคสิ่งของเพื่อเป็นการบรรเทาทุกข์แก่ผู้ที่ประสบภัยเดือดร้อน

2. ประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยตนเอง และได้รับความสุขจึงอยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอีก

3. ความรู้สึกต่อเนื้อ เมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือและรู้สึกประทับใจจึงอยากทำสิ่งดี ๆ เพื่อผู้อื่นบ้าง

พระไพศาล วิสาโล (2550, น. 43-46, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวิสูตร, 2552, น. 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของจิตอาสาไว้ว่า การที่บุคคลมีจิตอาสา รู้จักการให้ เราก็จะรับด้วยในเวลาเดียวกัน หนึ่งในสิ่งที่เราได้รับคือ ความสุข ยิ่งการให้นั้นเต็มไปด้วยความปรารถนาดี ความสุขและความภาคภูมิใจก็ยิ่งทับทวี รวมทั้งยังเป็นการทำให้ชีวิตมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับสังคมอีกด้วย

สรุป จิตอาสา คือ ผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ สิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเวลา เพื่อแผ้วถางให้กับส่วนรวม อีกทั้งยังช่วยลด "อัตรานา" หรือความเป็นตัว เป็นตน ของตนเองลงได้บ้าง ส่วน "อาสาสมัคร" เป็นงานที่เกิดจากผู้ที่มีจิตอาสา ซึ่งมีความหมายอย่างมาก กับสังคมส่วนรวม เป็นผู้ที่เอื้อเพื่อ เสียสละ เวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือ สังคมให้เกิดประโยชน์และความสุขมากขึ้น การเป็นอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ก็แล้วแต่ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ในทางบวก ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เราควรทำทั้งสิ้น คนที่จะเป็นอาสาสมัครได้นั้นไม่ได้จำกัดที่วัย การศึกษา เพศ อาชีพ ฐานะ หรือ ข้อจำกัดใด ๆ ทั้งสิ้น หากแต่ต้องมีจิตใจ เป็น "จิตอาสา" ที่อยากจะทำช่วยเหลือผู้อื่น หรือสังคม เท่านั้น

ความสำคัญของอาสาสมัคร

ผู้ที่มีศรัทธาจะทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยคำนึงถึงเวลาว่าง ความสามารถ และความถนัดที่ตนเองมีอยู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานก็เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม แก่องค์กร และผู้ประสบความสำเร็จทุกซีกทุกด้านโดยไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทน (ศศิพัทธ์ณ์ ยอดเพชร, 2534, น. 6)

การเป็นอาสาสมัครได้ จะต้องมิจิตอาสา ซึ่งเป็นจิตใจที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตาย เมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยาก เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้มเป็นจิตที่เปี่ยมด้วยบุญ คือความสงบเย็นและพลังแห่งความดี (พระไพศาล วิสาโล, 2550, น. 20)

ดังนั้น การเป็นอาสาสมัครกับการเป็นผู้มิจิตอาสาจึงอยู่ในคน ๆ เดียวกันที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละสิ่งของตนเองมี แม้กระทั่งเวลา เพื่อแผ่แผ่ให้กับส่วนรวม อาจกล่าวได้ว่า การเป็นจิตอาสาของบุคคลใดก็ตามบุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานจิตใจที่จะทำประโยชน์เพื่อบุคคลอื่น เพื่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสา

การมิจิตอาสา เป็นสิ่งที่เกิดตามวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งโพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และ สังคม สัจจกร (2543, น. 13) สรุปว่า จิตอาสา หรือ จิตสำนึกทางสังคม อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าและความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดจากการรับรู้จากการเรียนรู้ การมองเห็น การคิด แล้วนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสร้างสมสำนึกเหล่านั้น

ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งที่มีผลต่อจิตสำนึกด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกลาและสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเล็กละน้อย ทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย

ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อน ครู สื่อมวลชน บุคคลทั่วไป ตลอดจนระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อมด้านสื่อสารมวลชน และส่วนที่กำกับสำนึกของบุคคล คือ การได้สัมผัสจากการใช้ชีวิตที่มีพลังต่อการเกิดสำนึก อาทิ การไปโรงเรียน ไปทำงาน ดูละคร ฟังผู้คนสนทนากัน เป็นต้น

ในการปลูกฝังการมีจิตอาสา นั้น ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเป็นช่วงที่เด็กมีความไวต่อการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรมวัฒนธรรมเป็นอย่างดี เพราะเด็กยังเป็น “ไม่อ่อน ที่ดัดง่าย” การปฏิบัติต่อเด็กอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย และโดยเฉพาะความเหมาะสมด้านพัฒนาการทางจิตใจของเด็ก จะเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ได้มาก เพราะในวัยเด็ก จะสามารถเห็นความแตกต่าง สามารถคิดเปรียบเทียบ คิดแยกแยะวัตถุออกเป็นหมวดหมู่ขั้นตอน รู้สึกคิดโดยใช้การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงได้ เด็กจะเริ่มสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว แทนการสนใจตนเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539, น. 77) ซึ่งถ้าเด็กได้รับการปลูกฝังจิตอาสาให้เข้าไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อเติบโตขึ้น จะทำให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจและวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขกาย สบายใจ ตลอดจนเป็นบุคลากรที่ดีที่เหมาะสมของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสืบเนื่องต่อไป

สรุป การเกิดจิตอาสาไม่สามารถสรุปแยกแยะได้ว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน จิตสำนึกที่มาจากภายนอกเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทบต่อความรู้สึกของบุคคล แล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติ และมักไม่รู้ตัว แต่จิตสำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความจงใจเลือกสรรบุคคล ระลึกรู้ตนเองเป็นอย่างดี เป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายใน และภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน ดังนั้น การพัฒนาจิตสำนึกจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

แนวทางในการพัฒนาจิตอาสา

มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้พยายามหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อใช้ในการพัฒนาจิตอาสาให้แก่เด็ก และเยาวชน โดยวิธีการหนึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาพฤติกรรม ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมนั้น สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี ตามความเชื่อพื้นฐานของแต่ละแนวคิด การนำหลักการแห่งพฤติกรรม (Behavior Principles) มาอธิบายพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่ง Kalish (1981, อ้างถึงใน ประทีป จีรัง, 2540, น. 9) ได้ให้ความหมาย

ของหลักการแห่งพฤติกรรมไว้ว่า เป็นหลักการที่ครอบคลุมทั้งแนวคิดของทฤษฎี การเรียนรู้ การวางเงื่อนไข และแนวคิดทางจิตวิทยาต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เข้ามาประยุกต์ใช้ได้ ในการนำแนวคิดของการใช้หลักการแห่งพฤติกรรม มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น สามารถพิจารณาได้ 2 กรณี คือ

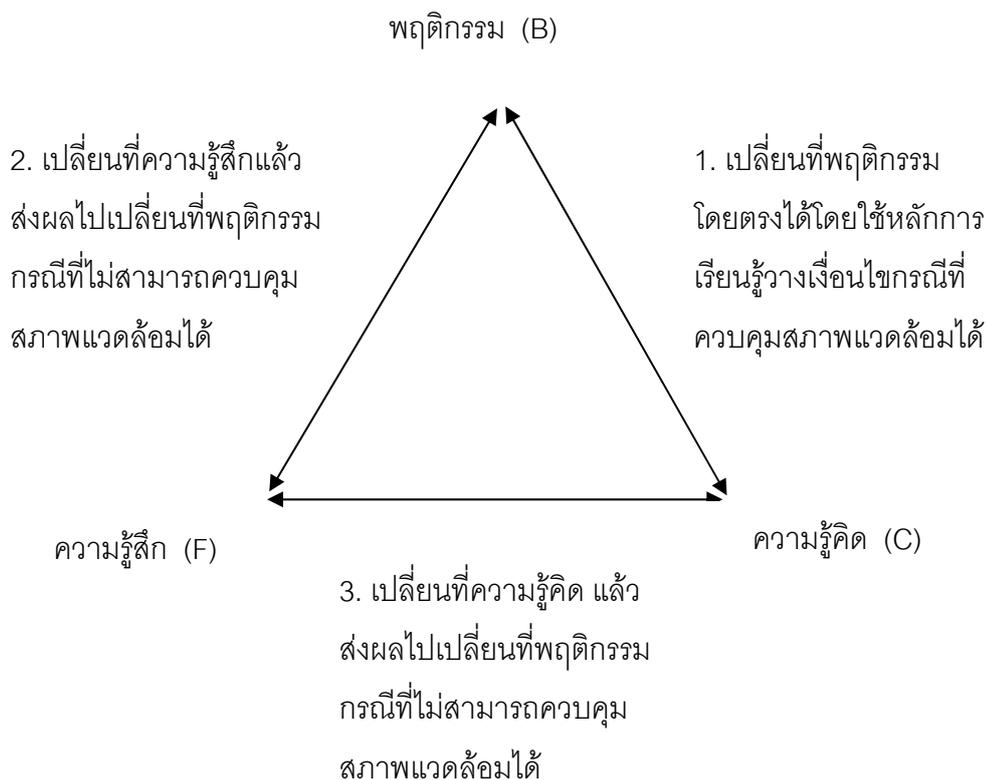
กรณีที่ 1 กรณีที่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้ ผู้ทำหน้าที่พัฒนา สามารถพัฒนาพฤติกรรมที่พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้โดยตรงโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไข จัดการกับพฤติกรรมโดยตรง ด้วยการคุมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ได้

กรณีที่ 2 กรณีที่ไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้จึงไม่สามารถที่จะเปลี่ยนหรือพัฒนาที่พฤติกรรมโดยตรงได้ จึงต้องกระทำโดยการเปลี่ยนที่ความรู้สึก (Feeling) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนได้ หรือกระทำโดยการเปลี่ยนความรู้คิด (Cognitive) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเพราะตามหลักการแห่งพฤติกรรมเชื่อว่า การรู้คิด ความรู้สึก และพฤติกรรม จะมีผลซึ่งกันและกัน

ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรม อาจกระทำได้ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยตรง หรือที่ ความรู้คิด ความรู้สึก เพื่อให้พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงก็ได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม (B) ความรู้สึก (F)
และความรู้คิด (C)



ที่มา: การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม (น. 10), โดย ประทีป จินฺงี, 2540, เอกสาร
ประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

การพัฒนาพฤติกรรมมีแนวทางที่หลากหลาย แต่ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตอาสาให้แก่เด็กส่วนใหญ่ นั้น มักเลือกใช้การพัฒนาที่กระบวนการทางปัญญาเพื่อให้ส่งผลต่อพฤติกรรม การพัฒนาที่กระบวนการทางปัญญานั้น มีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ากระบวนการปัญญามีผลต่อพฤติกรรม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถกระทำได้โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญา Kazdin (1978, อ้างถึงใน สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต, 2549, น. 308) ได้เสนอหลักการพื้นฐานของแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนความคิด การตีความ การตั้งข้อสันนิษฐาน ให้ส่งผลไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอก โดยนักปรับพฤติกรรมทางปัญญามีความเชื่อดังนี้

1. กระบวนการทางปัญญานั้นมีผลต่อพฤติกรรม
2. กระบวนการทางปัญญาสามารถจัดให้มีขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้
3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา

ปัญญา

จุดมุ่งหมายของนักปรับพฤติกรรมทางปัญญามุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทางปัญญาเพื่อส่งผลให้พฤติกรรมภายนอกเปลี่ยนแปลง Mahoney (1974, อ้างถึงใน สมโภชน์ เขียมสุภาษิต, 2549, น. 308) ทั้งนี้เพราะ กระบวนการทางปัญญาและพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กัน Kalish (1981) ได้เสนอความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า กระบวนการทางปัญญา พฤติกรรมและผลกรรมมีลักษณะแบบ ปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) กล่าวคือ บุคคลแสดงพฤติกรรมภายนอกด้วยการชี้แนะ (Prompting) จากกระบวนการทางปัญญา และในขณะเดียวกันพฤติกรรมภายนอกก็มีอิทธิพลต่อกระบวนการทางปัญญา ดังแสดงให้เห็นถึงภาพสรุปความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า กระบวนการทางปัญญา พฤติกรรมและผลกรรม ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2

ความสัมพันธ์ในลักษณะปฏิสัมพันธ์



ที่มา: การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม (น. 133), โดย ประทีป จินฉิ่ง, 2540, เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

จากภาพ จะเห็นได้ว่าตัวแปรภายในบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก การปรับพฤติกรรมดังกล่าว จึงเรียกได้ว่าการปรับพฤติกรรมทางปัญญา (Cognitive Behavior Modification หรือ CBM) ซึ่งแนวคิดนี้บูรณาการมาจากแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมปัญญานิยม และแนวคิดของนักจิตวิทยาปัญญานิยมซึ่งมีความเชื่อว่า พฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาภายในโดยที่กระบวนการทางปัญญาเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับพฤติกรรมภายนอกของบุคคล

ถ้าสามารถเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญาได้ พฤติกรรมภายนอกของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม จะพัฒนาไปมากขึ้นเพียงใดยังขึ้นกับผลกรรมที่บุคคลนั้นได้รับต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย

อาสาสมัคร

งานอาสาสมัครในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นโดยได้รับอิทธิพลมาจากพุทธศาสนาที่ปลูกฝังให้คนในสังคมมีพื้นฐานจิตใจที่มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับความตกทุกข์ได้ยาก ทำหน้าที่โดยความเสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยไม่หวังผลตอบแทนในรูปเงินทอง ชื่อเสียงหรือเกียรติยศใด ๆ ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจงานด้านอาสาสมัคร เพราะเป็นสิ่งที่มุ่งให้เกิดสวัสดิภาพแก่ประชาชนเพื่อให้คนในสังคมกินดีอยู่ดี

ประเทศไทยในช่วงสอง-สามศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทำให้เกิดปัญหาของสังคมตามมาอย่างมากมาย เช่น ปัญหาเยาวชน ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาโรคเอดส์ เป็นต้น จากปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2534, น. 1-3)

ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธและยึดหลักเรื่องของความเมตตาธรรม ซึ่งเป็นการปลูกฝังบทบาทและหลักสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมที่ดีงามให้แก่จิตใจของคนไทย เป็นสิ่งที่สร้างความรู้สึกเมตตา สงสาร เห็นอกเห็นใจ หรือให้ความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก เช่น เหตุการณ์ภัยพิบัติสึนามิ ที่มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตจากเหตุการณ์นี้เป็นจำนวนมาก และจากเหตุการณ์ดังกล่าว มีผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่บรรเทาทุกข์ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัย ปรากฏการณ์การให้ความช่วยเหลือนี้เชื่อว่า มีอิทธิพลมาจากพุทธศาสนาในสังคมไทย ทั้งนี้ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ต่างก็พยายามหาหนทางและวิธีการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน เพื่อบรรเทาทุกข์ช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเหล่านั้น ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้และมีคุณภาพที่ดีขึ้นเพื่อให้

สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แต่การดำเนินงานของรัฐฝ่ายเดียวไม่สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ครอบคลุมทั้งหมด จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนหรือบุคคลในการให้ความร่วมมือ การที่คนไทยได้รับการปลูกฝังให้มีพื้นฐานทางด้าน ความเมตตา ความเห็นใจ ความอยากช่วยเหลือ ทำให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันกับความเดือดร้อนทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับเพื่อนมนุษย์เสมือนหนึ่งเป็นความทุกข์ยากของคนในครอบครัวของตนเอง และมีความเชื่อว่าหากปล่อยให้ความเดือดร้อนของเพื่อนมนุษย์เป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือเป็นภาระของราชการนั้นไม่เพียงพอ จึงทำให้บุคคลหรือกลุ่มที่เรียกว่า “อาสาสมัคร” เข้ามาทำหน้าที่บรรเทาทุกข์ ความเดือดร้อนแก่เพื่อนมนุษย์ร่วมโลกโดยไม่หวังผลตอบแทนในรูปของเงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศใด ๆ ทั้งสิ้น

เกตุสุดา ศิระมานะกุล (2547, น. 17) กล่าวถึง อาสาสมัครในประเทศไทยว่ามีมาตั้งแต่สมัย ดึกดำบรรพ์แล้ว เพราะเป็นวิถีชีวิตของคนไทย ประเทศไทยมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ ที่มุ่งสอนให้คนในสังคมมีความสงบสุขมีจิตใจเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยใช้หลักทางพุทธศาสนา ที่มุ่งสอนให้บุคคลจะมีชีวิตที่มีคุณค่า จะต้องทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเพื่อสังคม ด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน บนพื้นฐานของความสุจริต ไม่เห็นแก่ตัวไม่เอารอดเอาเปรียบ และทำประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติด้วยความเสียสละ

ประเภทของอาสาสมัคร

บุญเจือ ถิ่นนคร (2521, อ้างถึงใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2534, น. 6) จำแนกประเภทของอาสาสมัครไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. อาสาสมัครฝ่ายบริการ ได้แก่ การที่ผู้สมัครอาสาสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหาร กรรมการพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ หรืออาจเป็นผู้นำในการเข้ารับผิดชอบการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ได้ ทั้งนี้โดยอาจได้รับการเลือกตั้ง
2. อาสาสมัครให้บริการโดยตรง ได้แก่ การที่ผู้สมัครอาสาสมัครเข้าปฏิบัติงานภายใต้โครงการต่าง ๆ หรืออาจเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เสมียนธุรการประจำสำนักงาน ครูผู้ฝึกสอนวิชาการต่าง ๆ ล่ามภาษาต่างประเทศ พนักงานโทรศัพท์ เป็นต้น
3. อาสาสมัครเข้าเป็นสมาชิก ได้แก่ การที่ผู้สมัครอาสาสมัคร เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และออกเสียงแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโปรแกรมต่าง ๆ

ซึ่งผู้สมัครอาจได้รับการเลือกตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้แทน หรืออาจมีสิทธิในการที่จะออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ หรือการแต่งตั้งผู้แทนเพื่อกิจกรรมใดด้วยก็ได้

การเป็นอาสาสมัครอาจจำแนกระดับของงานอาสาสมัครออกเป็น 3 ระดับ (ยุพางวงศ์ไชย, 2521, อ้างถึงใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2534, น. 8) คือ

1. ระดับกรรมการหรือผู้กำหนดนโยบาย
2. ระดับผู้บริหาร
3. ระดับผู้ให้บริการ

ประเภทแรก คือระดับกรรมการมีฐานะเป็นทั้งผู้แนะนำวางแผนนโยบายขององค์กรอาสาสมัครประเภทนี้มีอยู่มากมายในสังคมไทย เพราะโครงสร้างขององค์การสังคมสงเคราะห์เอกชนบังคับให้ต้องมีกรรมการ นอกจากจะเป็นอาสาสมัครในฐานะกรรมการขององค์การในการวางแผนและกำหนดนโยบายแล้ว อาสาสมัครดังกล่าวมีบทบาทสำคัญ เช่น เป็นกรรมการหาทุนและนิเทศงานอาสาสมัครระดับรอง ๆ ลงไป เป็นต้น

ประเภทที่ 2 อาสาสมัครซึ่งดำเนินการในฐานะนักบริหาร เช่น เลขาธิการของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย เป็นตัวอย่างของอาสาสมัครประเภทนี้

ในประเทศไทย อาสาสมัคร 2 ประเภทแรกเป็นที่ยอมรับของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ เนื่องด้วยความจำเป็น อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งซึ่งกันและกันอาจมีบ้างแต่ก็ไม่รุนแรง

ประเภทที่ 3 ซึ่งเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ประเทศเรานั้นอาสาสมัครประเภทนี้ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในปรัชญาของงานสังคมสงเคราะห์ที่แท้จริง อาสาสมัครประเภทนี้มีอิทธิพลในการควบคุมทรัพยากรบางอย่างจริงอยู่ การให้ "วัตถุ" เป็นส่วนหนึ่งของการบำบัดความต้องการเฉพาะหน้าของระบบผู้รับบริการแต่การ "ให้" บางครั้งจะเกิดโทษมากกว่าประโยชน์ ด้วยเหตุที่การให้หรือการสงเคราะห์เช่นนี้ อาจทำให้ผู้รับอ่อนแอ และไม่คิดที่จะช่วยตนเอง และทำให้เกิดความขัดแย้งกับปรัชญาของการสังคมสงเคราะห์

การแบ่งอาสาสมัครตามประเภทของงาน เสาวนีย์ เสนาสู (2532, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวิสูตร, 2552, น. 43-44) ได้ดังนี้

1. อาสาสมัครช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย หมายถึง ผู้ที่ออกปฏิบัติงานกับหน่วยบรรเทาทุกข์หรือบรรเทาภัย ในขณะเกิดสาธารณภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม พายุพัดทำลาย เป็นต้น ไปแจกเสื้อผ้า อาหาร ยารักษาโรค ช่วยดูแลเด็กพลัดพ่อแม่ญาติพี่น้อง ปฐมพยาบาล จัดเลี้ยงอาหาร ผู้ช่วยผู้ต้องภัยพิบัติเฉพาะราย ตามความจำเป็น หรือช่วยงานติดต่อธุรการ สื่อสาร รับส่งขณะฉุกเฉิน

2. อาสาสมัครด้านยานพาหนะ หมายถึง ผู้ที่ยินดีจะให้ยืมยานพาหนะ เพื่อการรับส่งในงานสังคมสงเคราะห์ เช่น รับส่งเด็ก คนพิการ ผู้ป่วยไข้จะโดยการให้ยืมยานพาหนะหรือจะขับยานพาหนะ ช่วยรับส่งด้วยตนเอง หรือนั่งกำกับไปกับยานพาหนะในงานบริการสังคมสงเคราะห์

3. อาสาสมัครนาฏศิลป์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถสอน แนะนำหรือช่วยจัดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ฝึกหัดซ้อมหรือแสดงละคร ร้องรำ ดนตรี และการเล่นเชิงศิลปะแขนงต่าง ๆ ซึ่งเหมาะที่จะเป็นเครื่องบันเทิงพักผ่อนหย่อนใจแก่เด็ก ๆ หรือเยาวชนตามสโมสรเด็ก ศูนย์เยาวชน หรือสถานรับเลี้ยงอบรมเด็กอันเป็นบริการสังคมสงเคราะห์ หรือองค์การสมาชิกที่ต้องการคมนาคมช่วยเหลือ

4. อาสาสมัครช่วยทางการช่างฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือการช่างด้านต่าง ๆ ที่ประสงค์จะสละเวลาและความรู้ความชำนาญไปช่วยฝึกสอนแก่สตรี เด็ก ผู้เยาว์ คนพิการ ที่กำลังได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้ประกอบอาชีพได้ ณ สถานบันที่ให้การสังคมสงเคราะห์ หรือช่วยประดิษฐ์สิ่งของเพื่อส่งไปช่วยโรงพยาบาล โรงเรียน สถานเลี้ยงเด็กหรืองานออกร้านการกุศล

5. ผู้นำเด็กในศูนย์เยาวชน หมายถึง ผู้ที่ไปช่วยงานศูนย์เยาวชน เช่น ช่วยจัดรายการบันเทิง งานศิลปะ การช่าง การเล่นกีฬา การแข่งขัน การนำกลุ่มให้บำเพ็ญประโยชน์ การช่วยกลุ่มห้องสมุดสำหรับเด็กให้รู้จักการอ่านหนังสือ มีการเล่าเรื่องการแนะนำให้เข้าใจประโยชน์ของหนังสือ การแนะนำทางศีลธรรมจรรยา และการแนะนำให้เข้าใจการอยู่ร่วมกันในหมู่ ดูแลความปลอดภัย นอกจากนี้อาจร่วมกิจกรรมค่ายอาสาพัฒนาหรือร่วมกิจกรรมค่ายพักแรมอีกด้วย

6. อาสาสมัครต้อนรับชาวต่างประเทศ หมายถึง ผู้ต้องรู้จักและเอื้อเฟื้อแก่ชาวต่างประเทศที่มาในธุรกิจทางไมตรี ระหว่างองค์การหรือบริการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสภาสังคมสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือจัดรับรองให้ได้พบปะกับบุคคลที่เหมาะสม ช่วยให้ที่พักอาศัยหรือช่วยแนะนำให้ได้ที่พักอาศัยช่วยพาชมกิจกรรมสถานที่ ภูมิประเทศ บ้านเมือง ตามอัธยาศัย

7. อาสาสมัครทำงานโรงพยาบาล และสถานสงเคราะห์อื่น ๆ ในปัจจุบันมีสถานสงเคราะห์หลายประเภท ในโรงพยาบาล มีทั้งฝ่ายการทะเบียน ฝ่ายรับ-ส่ง ฝ่ายบำรุงใจคนไข้ ฝ่ายดูแลเด็กที่ต้องติดตามมารดาตามตรวจโรค เด็กเล็ก ๆ ที่โรงพยาบาลรับเลี้ยงดูไว้ เพราะถูกทอดทิ้ง เป็นต้น จึงมีงานที่อาสาสมัครจะช่วยได้หลายทาง นอกจากนั้นยังมีสถานสงเคราะห์ เช่น สถานพินิจของศาลเด็ก สถานเลี้ยงเด็กอ่อนกรมประชาสงเคราะห์ โรงพยาบาลเด็กปัญญาอ่อน ซึ่งอาสาสมัครสามารถเลือกรับทำสิ่งที่ตรงกับอัธยาศัย และความสันถิ์ได้

8. อาสาสมัครธุรกิจทั่วไป หมายถึง อาสาสมัครมาช่วยในการดำเนินงานของหน่วยบริการอาสาสมัครสมาคมสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีงานด้านติดต่อ ใต้ตอบ ทะเบียน และการสัมภาษณ์บุคคล การจัดการตารางเวลาและจัดส่งอาสาสมัคร ช่วยบริการแก่สถาบันสงเคราะห์ต่าง ๆ หรือการจัดอบรมอาสาสมัครด้วยกัน

คุณสมบัติของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธิ์า (2542, อ้างถึงใน เกศสุตา ศิระมานะกุล, 2547, น. 24) กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครไว้ 3 ประการคือ

1. ทำงานด้วยความสมัครใจไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเพราะเป็นหน้าที่
2. เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน และสังคมหรือสาธารณประโยชน์
3. ทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน

วัฒนา นวลสุวรรณ (2504, อ้างถึงใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2534, น. 19-20) ได้เสนอเรื่องคุณสมบัติของอาสาสมัครที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความรู้พอสมควร 3 ประการ คือ

- ความรู้ในวิชาการสังคมสงเคราะห์โดยทั่วไป รู้เทคนิคในการดำเนินงานตามหลักสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคนิคในงานสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การสงเคราะห์ ผู้เดือดร้อนเป็นราย ๆ ไป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ สอบข้อเท็จจริง วินิจฉัยปัญหา พิจารณาวางแผนการหาทางป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหาคำเนิการป้องกันแก้ไข หรือสงเคราะห์ตามแผน และติดตามผลการป้องกัน แก้ไขหรือสงเคราะห์ นอกนั้นก็ควรรู้เทคนิค หรือวิธีดำเนินงานสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน อีกนัยหนึ่งคือ ดำเนินงานกับกลุ่มบุคคล เช่นงานในศูนย์เยาวชน งานในโรงเรียน ในสถานสงเคราะห์หรือในโรงพยาบาล

- ความรู้ในหน้าที่ขององค์การที่ตนอาสาสมัครเข้าไปช่วย คือ รู้ว่าองค์การดังกล่าว มีหน้าที่การทำงานอย่างไรบ้าง มีบริการสำหรับประชาชนอย่างไรบ้าง มีระเบียบและข้อบังคับ รวมทั้งแผนงานอย่างไร

- ความรู้รอบตัว เช่น ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของฟ้าดิน อากาศ อาชีพ ราคาสินค้าในท้องตลาด การปฐมพยาบาล กฎหมายและข้อบังคับทั่ว ๆ ไปที่พลเมืองควรรู้ และความรู้เกี่ยวกับองค์การสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ที่อยู่รวมในสังคมนั้น ๆ

2. มีการศรัทธาในการทำงานอาสาสมัคร กล่าวคือ รักในงาน เชื่อมั่นในวิธีการทำงานและผลงาน มีความสนใจในการฝึกฝนปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับงาน

3. มีบุคลิกลักษณะเหมาะสม รู้จักวางตนดี เป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงานเป็นที่นับถือของผู้รับบริการ กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น
4. มีความอดทนและตั้งใจจริง ต้องอดทนทั้งในการปฏิบัติงานและอดทนต่อระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ประกอบกับต้องมีความตั้งใจในการทำงานจริง ๆ
5. ต้องมีสุขภาพทั้งทางกายและสุขภาพจิตดีพอสมควร
6. ต้องรู้จักหลักมนุษยสัมพันธ์ สามารถร่วมมือ ประสานงานกับบรรดาผู้ร่วมงานได้ดี
7. ต้องมีความเคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
8. ต้องมีความเสียสละเพื่องานและประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

บทบาทของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธิ์ (2542, อ้างถึงใน เกศสุดา ศิระมานะกุล, 2547, น. 25-26) ได้แบ่งบทบาทของอาสาสมัครเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทของอาสาสมัครในการสังคมสงเคราะห์

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์ โดยการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ เช่น ทหาร ตำรวจ ที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ ผู้ที่ประสบปัญหาชีวิตและปัญหาครอบครัว โดยช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจ ช่วยให้มีความสุขและความสงบ

2. บทบาทของอาสาสมัครในการแก้ไขปัญหาสังคม

บทบาทของอาสาสมัครในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ร่วมในการรณรงค์ และโครงการเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด โรคเอดส์ ฯลฯ

3. บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาสังคมและองค์กร

การพัฒนาสังคมประกอบด้วย การพัฒนาคน การพัฒนาครอบครัว การพัฒนาชุมชนทั้งในเมืองและชนบท และการพัฒนาสังคม อาสาสมัครมีบทบาทในการพัฒนากลุ่มคนต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน สตรี รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส เช่น การพัฒนาคนพิการให้เป็นคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม พัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่นมั่นคง พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาสังคมให้มีความสงบเรียบร้อย นอกจากนี้อาสาสมัครได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรเอกชน (Non-government Organization หรือ NGO) ได้ร่วมบริหารงานขององค์กรเอกชน เช่น

สมาคม มูลนิธิ ด้วยความรู้ความสามารถ และความเสียสละ ทำให้องค์การเอกชนมีบทบาทที่สำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

4. บทบาทของอาสาสมัครในการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะรักษา และส่งเสริมความมั่นคงของสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังจะเห็นได้จากลูกเสือชาวบ้าน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน ไทยอาสาป้องกันชาติ

เป้าหมายและทิศทางของงานอาสาสมัคร

เป้าหมายและทิศทางของงานอาสาสมัคร สมพร เทพสิทธิ์ (2542, อ้างถึงใน ปิยะนารถ สรวินสูตร, 2552, น. 44) เรื่อง “แนวคิดและทิศทางใหม่ของการสังคมสงเคราะห์” เนืองในวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติดังนี้

1. ส่งเสริมงานอาสาสมัครในระดับชาติและขยายงานอาสาสมัครออกไปสู่ระดับหมู่บ้านและระดับชุมชนเพื่อให้งานอาสาสมัครสามารถอำนวยความสะดวกต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติในการสังคมสงเคราะห์ผู้มีปัญหา แก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม การรักษาความมั่นคงของชาติ

2. ส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ มีอุดมคติและคุณธรรม ให้ขวัญกำลังใจแก่อาสาสมัคร เพื่อให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

3. สร้างจิตสำนึกของอาสาสมัครในจิตใจของประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนเพื่อให้ประชาชนมีความเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์และยังครอบคลุมถึงผู้ที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อพัฒนามาตรฐานงานด้านสวัสดิการสังคม งานอาสาสมัครเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงาน

อาสาสมัครจึงเกิดการผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546
ดังนี้

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม รองนายกรัฐมนตรีประธานกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
สังคมแห่งชาติประกาศ ณ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2550

ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติว่าด้วยมาตรฐาน
การจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2550

ด้วยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ใน
การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัครมี
ความสามารถในการจัดบริการทางสังคมให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและได้รับการพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมกับ
การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการสวัสดิการสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2547 ที่ผ่านมา ได้กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการสังคม ตามมาตรา 5 กำหนด
สาขาที่จะดำเนินการ ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการสังคม เช่น
การส่งเสริม การพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกันและการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น
รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร
วิชาชีพ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดสวัสดิการสังคม ตามที่
คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนดสำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจาก
พระราชบัญญัตินี้มีดังนี้

1. มีกฎหมายหลักในการเสริมสร้างสนับสนุน หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนและประชาชนในภาพรวม
2. เป็นการส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน
และอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม
3. มีการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดำเนินงานด้านการจัด
สวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร
4. มีกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ
5. มีองค์กรระดับชาติและระดับจังหวัดจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานรวมถึง
การวางนโยบาย และยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

6. ทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการสวัสดิการสังคมมากขึ้น

7. ประชาชนได้รับการคุ้มครองมากขึ้นคือ

- ได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการสังคม

- ได้รับการบริการด้านสวัสดิการสังคมจากองค์กรสวัสดิการสังคมของรัฐ เอกชน

นักสังคมสงเคราะห์อาสาสมัคร

- ได้รับหลักประกันว่าจะได้รับการสวัสดิการสังคมที่ได้มาตรฐานและมี

คุณภาพ

- มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการฯ (ในฐานะผู้แทนองค์กรผู้ทรงคุณวุฒิ)

- มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคมโดยการจัดตั้งองค์กรเอกชนที่เป็นสาธารณประโยชน์

หมวด 4

มาตรฐานอาสาสมัคร

ข้อ 13 ให้อาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและส่งเสริมความมั่นคงของชาติทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อ 14 ให้อาสาสมัครปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและเป็นผู้มีอุดมการณ์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจ และมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ 15 ให้อาสาสมัครมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ ผู้มีปัญหา การป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมพัฒนาองค์กรและการส่งเสริมความมั่นคงของชาติภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลโดยองค์การสวัสดิการสังคม

หมวด 6

การพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม

ข้อ 16 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่กำหนดเกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมตามข้อกำหนดนี้ในแต่ละเรื่องให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาขององค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์หรืออาสาสมัคร และปรับปรุงเกณฑ์ชี้วัดให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อไป

ข้อ 17 ให้สำนักงาน และหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายรวมทั้งหน่วยงาน ซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การสวัสดิการสังคมได้มีการพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนองค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ หรืออาสาสมัครอยู่เสมอ

จากแนวคิดแนวคิดเรื่องอาสาสมัครและจิตอาสาและการพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ทำให้สังคมมีการสร้างคำศัพท์มารองรับแนวคิดหลายคำเช่น จิตอาสา จิตสาธารณะใช้กับอาสาสมัครและคนทั่วไป ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงหรือเหมือนกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ปิยะนารถ สรวิสูตร (2552, น. 15) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายอื่น ๆ ของบุคคลนั้น ซึ่งสามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทตามที่มาของแรงจูงใจนั้นคือ แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของบุคคล โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก เช่น ความต้องการ ความรู้สึก ความสนใจ และทัศนคติ เป็นต้น และจากภายนอกตัวบุคคลที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล การลงโทษ การชมเชย คำตำหนิ การแข่งขัน หรือการได้รับการสนับสนุน เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529, น. 120) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยยู่ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516, น. 414) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ

วีไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ (2550, น. 169) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าหมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล เช่น ความต้องการ ความสนใจและทัศนคติที่เป็นตัวเร้าให้บุคคลกระทำพฤติกรรม

หลุยส์ จาปาเตส (2530, น. 1) แรงจูงใจหมายถึง พลังที่อยู่ภายในซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการ หรือให้กระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

Loundon and Bitta (1988, p. 368) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Sanford and Wrightsman (1970, p. 189) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นความรู้สึกซึ่งไม่ยากหยุดนิ่ง เป็นพลังอะไรก็ตามที่มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงบางอย่าง มนุษย์เองก็จะหาอะไรบางอย่างซึ่งเป็นการกระทำเพื่อที่จะตอบสนองของสภาพการณ์ที่เรียกว่าสภาพที่ไม่หยุดหย่อนหรือสภาพการขาดหรือทดแทนพลังบางอย่าง

Walters (1978, p. 218) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2552) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ทั้ง 2 อย่างนี้อาจเกิดจากอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน การจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่สามารถสรุปได้ (วิชาการดอทคอม, 2553)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้อาจไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง และถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำ การต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจซบเซา องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทนแต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงาน วันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นทำให้บุคคล ใช้พลังหรือแรงขับภายในที่มีอยู่ เช่น ความต้องการส่วนตัว ความชอบส่วนตัว หรือเกิดจากการกระตุ้นจากภายนอก เช่น การมีรางวัล ชื่อเสียงเกียรติยศเป็นสิ่งล่อใจ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเหล่านั้นจะทำให้บุคคล กระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่ตนเองปรารถนาได้สำเร็จ ด้วยความเต็มใจ เป็นการเห็นหรือมีผู้ทำให้เกิดการคิดตระหนัก ซึ่งทำให้บุคคลเกิดพลังในการทำสิ่งหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ ในการศึกษา การพัฒนาแก่นนำจิตอาสาป้องกันเอดส์เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน แรงจูงใจแบ่งออกเป็นแรงจูงใจจากภายในและแรงจูงใจจากภายนอกที่ทำให้เยาวชนสามารถเป็นแก่นนำจิตอาสาป้องกันเอดส์อย่างยั่งยืน

ธรรมชาติของแรงจูงใจ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (วิชาการดอทคอม, 2553)

1. ความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้ง ให้อยู่คนเดียว เกิดความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้น กระทำการบางอย่าง เพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ความต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่าน จะอธิบายเรื่อง ความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้ว เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้บุคคลกระทำการ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological Motives)

1.2 ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจาก การเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จ ในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

2. แรงขับ

แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิด ควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ไป ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า เป็นแรงขับนอก จากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผล เนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยาคือ ใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงาน เช่น การเร่งร้อน หาข้อสรุปจากการประชุม ในบรรยากาศที่ผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่จะ

ได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งกลับก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะด้วยความหิว ความเหนื่อย ทำให้รีบสรุปและตกลง เรื่องงานโดยขาดการไตร่ตรอง เพื่อจะได้รับประทานอาหารและพักผ่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิด ผลเสียต่องานได้ แต่ในบางกรณี บุคคลบางคนก็อาจฉวยโอกาสของการที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิว ความเหนื่อยมาเป็นประโยชน์ ให้ลงมติบางเรื่องโดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ต่องาน

3. สิ่งล่อใจ

สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงาน ที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ยกย่อง การประกาศเกียรติคุณ หรือการ จัดสรรรางวัล ในการคัดเลือกพนักงาน หรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ “Top Ten” หรือสิบสาขาดีเด่นขององค์การ การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงาน ที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจ มาสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ให้เกิดแก่พนักงานขององค์การทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า สิ่งล่อใจนั้น อาจเป็น วัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูด ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว

การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์การถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่า ดีที่สุดได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจ หรือตื่นเต้น ขาดสมาธิ ในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในตัวได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล แต่ละคนที่มีต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Donald O. Hebb ได้ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1955 และค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมา ผลงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้มีถึง ค.ศ. 1972 เขากล่าวว่า การตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน และในขณะที่ตื่นตัวการทำงาน ทางสรีระของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจ

จะแรงขึ้น กล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอัตโนมัติ อยู่ในภาวะพร้อมจะทำงานเต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยา มักเรียก ภาวะพร้อมของคนดังกล่าวนี้ว่า “ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี” ซึ่งคำกล่าวนี้ เป็นการเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจนมุมมันก็พร้อมสู้กับศัตรู ดังคำกล่าวที่ว่า “สุนัขจิ้งจอก” แต่ถ้ามันมองเห็น ช่องทางหนี มันก็จะหลบเร้นออกจากการต่อสู้ นั่น คือพร้อมที่จะทำได้ทุกรูปแบบ

5. การคาดหวัง

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับ โบนัสประจำปีประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงาน ดังกล่าว กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่เราคาดหวัง กับสิ่งที่เกิดขึ้น มักไม่ตรงกันเสมอไป ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมาก ก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจ และ เกิดปัญหา ขัดแย้ง อื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารงาน จึงควรระวังในเรื่องดังกล่าว ที่จะต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวัง หรือ การปล่อยให้พนักงาน คาดหวัง ลม ๆ แล้ง ๆ โดยที่สภาพความเป็นจริง ทำไม่ได้ อาจจะทำให้ เกิดปัญหายุ่งยากที่คาดไม่ถึง ในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จาก การที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่ง รวมตัวกันต่อต้าน ผู้บริหาร และ เผาโรงงาน เนื่องมาจาก ไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่า ควรจะได้ การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่ง ในองค์การ ถ้าได้มีการกระตุ้น ให้พนักงาน ทำงานโดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงาน ตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับ มาตรฐานของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้น ผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทน ที่ใกล้เคียงกับ สิ่งที่พนักงานคาดว่า ควรจะได้ เช่นนี้นับว่า ได้รับประโยชน์พร้อมกัน ทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

6. การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย (Goal Settings) เป็นการกำหนดทิศทางและ จุดมุ่งหมาย ปลายทางของการกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของคนใด จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผน และดำเนินไปสู่เป้าหมาย ดังกล่าว เสมือนเรือที่มีหางเสือ ซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่า มีคนบางคนที่ทำอะไร ก็มักประสบความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จดังกล่าว อาจจะมีหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการ หนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้

ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้พนักงาน ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และตัวของพนักงานเอง

สรุป ที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าค่อนข้างยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน ทั้งนี้เนื่องจาก แต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการ ทำให้เกิดภาวะขาดสมดุล ภายในร่างกาย หรือ จิตใจ มนุษย์อยู่ใน ภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการ เพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรม อย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมา อีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้ จะเห็นได้ว่า ที่มาของแรงจูงใจ หลายเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

1.2 มีความทะเยอทะยานสูง

1.3 ตั้งเป้าหมายสูง

1.4 มีความรับผิดชอบในการงานดี

1.5 มีความอดทนในการทำงาน

1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน

1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive)

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจาก การแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลียงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกที่ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive)

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- 4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive)

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สรุปว่า ปัจจัยที่มากกระตุ้นส่งเสริมให้ให้เยาวชนเกิดจิตอาสาในการเข้ามาเป็นแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของบุคคล คือ ความต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ต้องการความสนุกเพลิดเพลินและคำชื่นชม การได้รับรางวัล การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

วิชาการดอทคอม (2553) นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีเพื่ออธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์ เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ปรากฏ และมีประโยชน์มากสำหรับการขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมไปถึงงานหรือกิจกรรมดังกล่าวได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจากทฤษฎีการแก้ไขปัญหาของ (Helen Haris Pearlman, 1978) ซึ่งกล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันว่ามี 3 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจ (Motivation) ในการจัดการกับปัญหาในแนวทางที่เหมาะสม สมรรถภาพ (Capacity) คือความสามารถที่มีในการจัดการกับปัญหา และโอกาส (Opportunity) คือ เวลา การเงิน ผู้สนับสนุน จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคล จึงทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจว่า การทำงานจิตอาสาของเยาวชนนั้นเกิดจากแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอก และแรงจูงใจก็มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทำงานจิตอาสาที่ยั่งยืน

ลักษณะสำคัญของแรงจูงใจ

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจคนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัล สิ่งของการเสริมแรงเสมอ (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538, น. 99-100)

การตอบสนองอาจเป็นรางวัล สิ่งของการเสริมแรงเสมอ (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538, น. 99-100)

อำนาจหรืออิทธิพลของแรงจูงใจ

1. ทำให้สภาพร่างกายเปลี่ยนแปลงไป
2. ทำให้สภาพอารมณ์เปลี่ยนแปลง
3. ก่อให้เกิดนิสัยความเคยชิน

4. ช่วยสร้างความรู้สึกรัก ความเชื่อ ทศนคติ คุณค่า
5. ทำให้เกิดความมุ่งมั่น อยากรได้สิ่งต่าง ๆ และจัดการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเสียใหม่

ชนิดของแรงจูงใจ

ชนิดของแรงจูงใจอาจแยกออกได้หลายชนิด แต่สามารถแบ่งได้ 3 ชนิด ใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) คือ พลังที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรม ในการรักษาสภาพชีวิตให้อยู่รอด อยู่ในสภาวะสมดุลมีความปกติสุขไม่ตาย เช่น แรงจูงใจในการบำบัดความหิว ความกระหาย ความต้องการพักผ่อน การขับถ่ายและแรงจูงใจทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจทางร่างกายนับว่า เป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) ของคนเรา

2. แรงจูงใจในทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจ เช่น ความอยากมีเพื่อน ต้องการมีหน้ามีตา อยากรวย อยากรู้อายุขัย แรงจูงใจทางสังคมเป็นผลมาจากความต้องการทางจิตใจของคนเราด้วยพร้อม ๆ กัน เพื่อสนองจิตใจ ให้เบิกบานในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่คนเราอยากทำ อยากรเป็น หรืออยากได้ตามที่ตนเองต้องการเป็นส่วนตัวโดยเฉพาะ เป็นลักษณะพิเศษ

ทั้งนี้แต่ละทฤษฎีมีจุดยืนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2552) ดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมากดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร็วให้มนุษย์มีความต้องการ การแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

พัชณี วรรณวิน (2527, น. 56-60) กล่าวถึง การเรียนรู้ว่า กระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรม คือ กิจกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก และสามารถสังเกตและวัดได้ การศึกษากระบวนการเรียนรู้จึงต้องศึกษาเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนไปในลักษณะที่พึงประสงค์ การศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ จะต้องมีการเปรียบเทียบ วิธีการ และอาศัยความรู้ต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา การศึกษา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ กระบวนการสื่อความหมาย การพิจารณาการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเป็นต้องสังเกตและวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป การศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ

นำไปสู่การกำหนดทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มพฤติกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียนรวมทั้งวิธีการจัดระบบการเรียนการสอนที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ไปตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

สรุป การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต มนุษย์มีการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนตาย จึงมีคำกล่าวเสมอว่า "No one too old to learn" หรือ ไม่มีใครแก่เกินที่จะเรียน การเรียนรู้จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี

3. ทฤษฎีพุทธินิยม หรือปัญญานิยม (Cognitive View of Motivation)

วิชาการคอกทอม (2553) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้นเมื่อเกิดสภาพเช่นนี้มนุษย์จะต้องอาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accomodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยกล่าวว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้นเมื่อทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

4. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวคิดนี้เชื่อว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ดีมีแรงจูงใจในด้านบวก เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) และการกระทำของมนุษย์เกิดจากความต้องการซึ่งเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางด้าน อาหาร น้ำ การขบถ่ายและความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ต้องการความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น ต้องการความรัก ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ที่สามารถได้รับการขัดเกลา (Socialized) สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีโอกาสเพียงพอและมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Full Potential) และพัฒนาไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การตระหนักรู้

ในตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) แนวความคิดนี้ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

แนวคิดที่สำคัญ

มาสโลว์ ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่มีพื้นฐานความเชื่อว่า มนุษย์เป็น สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการซึ่งมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรม หมายความว่า ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ในขณะที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้วจะไม่ใช้แรงจูงใจที่มีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการ จะเรียงลำดับจากขั้นต้น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต จนถึง ความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลประสบความสำเร็จ หรือพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพและสมหวัง ในชีวิต ความต้องการเหล่านี้มีตลอดเวลาและตลอดชีวิต เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2550, น. 62-64)

มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น 7 ประการ

1. ความต้องการทางกายภาพหรือสรีระ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการการยกย่องนับถือ
5. ความต้องการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ
6. ความต้องการด้านสุนทรีย์
7. ความต้องการประจักษ์ตนเองอย่างถ่องแท้

การจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม จึงต้องพิจารณาก่อนว่าความต้องการ ในขั้นใดที่บุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนอง และนำความต้องการนั้นเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย รายละเอียดของความต้องการในแต่ละขั้นมีดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพหรือสรีระ (Physiological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ทุกคน เพราะการดำรงชีวิตให้อยุ่รอดได้ มนุษย์ต้องการปัจจัย 4 เช่น อาหาร น้ำ อากาศที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการที่เป็นแรงขับจึงเกิดขึ้นได้มากมาย เช่น ต้องการอาหาร ต้องการน้ำ ต้องการ

ทางเพศเพื่อดำรงเผ่าพันธุ์ ต้องการพักผ่อน ต้องการขับถ่าย ต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การใช้ชีวิตประจำวันบุคคลจึงต้องมีรายได้พอเพียงกับการใช้จ่ายอุปโภคบริโภค เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ในการดำรงชีวิตประจำวันนั้นมนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน ความต้องการในขั้นนี้จึงจัดเป็นความต้องการพื้นฐานอีกประการหนึ่งกระบวนการของสังคมได้หล่อหลอมให้มนุษย์มีความเชื่อในเรื่องศาสนาเพื่อให้รู้สึกมั่นคงทางจิตใจ นอกจากนี้ กฎระเบียบ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการทางสังคม บำเหน็จบำนาญ นับเป็นสิ่งที่ต้องตอบสนองความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพของการมีที่อยู่อาศัย การทำงานก็ต้องปลอดภัยและปราศจากอันตรายจากผลกระทบที่จะเกิดกับสุขภาพร่างกายด้วย

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

นอกจากมนุษย์จะต้องการทางกายภาพแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการทางด้านจิตใจด้วย เช่น ต้องการเพื่อน การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตน รวมทั้งการยอมรับจากสังคม ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยวอ้างว้าง บุคคลจึงมีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม คนที่ขาดความรักจะรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้าง จนเกิดความคับข้องใจซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวได้

4. ความต้องการการยอมรับและนับถือ (Esteem Needs)

เป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่น โดยให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นยกย่อง ให้เกียรติและยอมรับนับถือ เช่น การชมเชยยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ การมอบหมายงานสำคัญ ให้ทำการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ บุคคลจะตระหนักความสำคัญของตนเอง และใช้ชีวิตอย่างเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ความต้องการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ (Cognitive Needs)

เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะแสวงหาความรู้และข้อเท็จจริงต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว เพื่อตอบข้อสงสัยใคร่รู้ของตน อันนำไปสู่การสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนและสังคมให้ก้าวหน้าขึ้น

6. ความต้องการด้านสุนทรีย์ (Aesthetic Needs)

การหาความสุขของมนุษย์ คือ การได้สัมผัสกับสิ่งที่ตนเองชื่นชม พอใจ เช่น งานศิลปะ ความงามของธรรมชาติ หรือสถานที่เรีงรมย์ต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่มีการประดิษฐ์ให้สวยงาม

7. ความต้องการประจักษ์ตนเอง (Self Actualization)

เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เพราะบุคคลต้องการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ การที่บุคคลเกิดความต้องการนี้ ความต้องการขั้นต้นต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับเสียก่อน

อย่างไรก็ตาม การเกิดความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นและเป็นแบบฉบับส่วนใหญ่แต่ไม่ได้เป็นกฎตายตัวเสมอไป ความต้องการขั้นต่าง ๆ มีลักษณะคาบเกี่ยวกันไม่ได้ แยกกันโดยเด็ดขาด และไม่จำเป็นว่าความต้องการในขั้นต่ำต้องได้รับการตอบสนองโดยสมบูรณ์ จึงจะเกิดความต้องการขั้นสูงถัดขึ้นไป ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน ก็ทำให้เกิดความต้องการขั้นสูงต่อไปได้แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลที่ได้รับผลจากการอบรมด้านสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความแตกต่างของความต้องการในแต่ละขั้นได้ เช่น คนที่มีฐานะยากจนกับฐานะร่ำรวย ความต้องการปัจจัย 4 ย่อมแตกต่างกัน นอกจากนั้น ความเข้มข้นของความต้องการ แต่ละขั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บางครั้งบุคคลอาจมีความต้องการมากกว่าหนึ่งขั้นในเวลาเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกได้ และแม้ว่าความต้องการบางขั้นของบุคคลจะได้รับการตอบสนองไปแล้ว จนไม่ใช่ว่าแรงจูงใจที่สำคัญ แต่ถ้าถูกคุกคามหรือกดดัน ความต้องการเหล่านั้นก็อาจมีความสำคัญมากขึ้นไปอีก

สรุป มนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการที่เป็นขั้น หากความต้องการในขั้นต้นได้รับการตอบสนองดีก็จะส่งผลต่อความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาแกนนำจิตอาสาเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนตั้งแต่ลำดับขั้นความต้องการที่ 3-7 อย่างเห็นได้ชัด ความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นต้น 1-2 จะเป็นความต้องการทางด้านสรีระ ส่วนความต้องการที่สูงขึ้นไปจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้มีลำดับขั้นความต้องการที่สูงขึ้น เช่น การทำงานจิตอาสาด้วยความสนใจใฝ่รู้ เป็นผลทำให้ได้รับคำชื่นชม และเกิดความต้องการที่ทำกิจกรรมเพื่อให้มีผลงานออกมาเป็นรูปธรรมและได้รับการตอบสนองที่ดีเช่นได้รับรางวัล ชื่อเสียงเกียรติยศ จะเห็นได้ว่าสุดท้ายแล้วมนุษย์ต้องการได้รับการยอมรับ การนับถือ และรางวัลจากสังคม จึงมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับการทำงานจิตอาสา

แนวคิดเรื่องความยั่งยืน

ปัจจุบันกระแสของคำว่า “ยั่งยืน” มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในการพัฒนาซึ่งการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ต้องอาศัยการผสมผสานกันของแนวคิดที่หลากหลาย แต่ร่วมทิศทางรวมทั้งการประสานผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันด้วยความชอบธรรม โดยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นรากฐานที่สำคัญในกระบวนการตัดสินใจ

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีนั้นโดยหลักสากลจะประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งรวมถึงการที่สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ การมีหลักการที่แน่นอนเป็นธรรมที่ทำให้สาธารณชนเกิดความมั่นใจ (Predictability) หมายความว่า กฎเกณฑ์ต่าง ๆ จะไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาหรือมีการเลือกปฏิบัติ และคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) ซึ่งนอกจากจะเป็นคุณลักษณะของ ธรรมาภิบาลแล้วยังเป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำให้เกิด ธรรมาภิบาลผ่านกระบวนการสร้างความเข้มแข็งของประชาชนที่เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนที่สุด (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2543, น. 11)

สุทธิดา ศิริบุญหลง (2549, น. 5) ได้เสนอคำนิยามว่า “การพัฒนา แบบยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองความต้องการของชนรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสของชนรุ่นอนาคตในการสนองความต้องการของตนเอง” การพัฒนาแบบยั่งยืน ครอบคลุมหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือ

1. การประมาณค่าสิ่งแวดล้อม การพัฒนาแบบยั่งยืนจะให้ความสำคัญค่อนข้างสูงมากแก่การประเมินของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ อันเนื่องมาจากเหตุผลว่าระบบนิเวศน์ คือ ระบบที่หล่อเลี้ยงชีวิตมนุษย์ การรักษาระบบนิเวศน์ คือ การรักษาคุณภาพชีวิตมนุษย์
2. การขยายมิติของกาลเวลา การพัฒนาแบบยั่งยืนเกี่ยวพันเรื่องพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ในช่วงระยะสั้นที่ฝ่ายการเมืองสามารถวางนโยบายเพื่อการปฏิบัติได้ (5 ปี หรือ 10 ปี) ในขณะที่เดียวกันเราต้องมองไปให้ไกลถึงอนาคตของชนรุ่นหลังเรา หรือไปไกลกว่านั้น
3. ความเสมอภาคและความยุติธรรม การพัฒนาแบบยั่งยืนเน้นการสนองความต้องการกลุ่มชนผู้ยากไร้ที่สุดในสังคม และการปฏิบัติอย่างยุติธรรมต่อชนรุ่นอนาคต คือไม่

ทอดทิ้งให้ตกอยู่ในความทุกข์ยากมากขึ้น ถ้าเป็นไปได้ก็ให้มีระดับความเป็นอยู่พอ ๆ กับคนอื่น ๆ ในยุคปัจจุบัน (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2537, อ้างถึงใน วิจารณ์ ฉลองม, 2544, น. 12)

มนุษย์มีพื้นฐานของภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสะสมกันมายาวนาน ในการอนุรักษ์ระบบนิเวศ หรือ ดิน น้ำ ป่า อันเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศไว้ได้ โดยใช้ระบบเศรษฐกิจและวัฒนธรรมเดิมแต่การพัฒนาแบบยั่งยืนต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและใช้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (Life Quality) และสามารถรักษาไว้สำหรับสังคมมนุษย์ในอนาคต (วิจารณ์ ฉลองม, 2544, น. 12)

ความหมายของความยั่งยืน

คำว่า ความยั่งยืน ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Sustain ซึ่งมีความหมายว่า “to prevent falling or giving way, to support or bear up from below, to keep (a person), to keep up or going, as an action or process.” (Encyclopedia, 1992, p. 997) มนุษย์ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานดำเนินการจะต้องกระทำเพื่อให้เกิดการรักษาสิ่งที่ตั้งมั่นและร่วมกัน ป้องกันการตกหล่น การสูญหายของสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นให้อยู่ในวิถีทางที่ดี ทั้งนี้ก็เพื่อให้มนุษย์กระทำสิ่งต่าง ๆ ตามกระบวนการให้ยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนปรากฏขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2520 หรือประมาณ 30 ปีที่แล้วในรายงานความคืบหน้าหลังการประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา ที่ กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน จากรายงาน “บรันด์ท์แลนด์ (Brundtland report)” เสนอให้มนุษย์คำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติบนโลก และเสนอให้ดำเนินการพัฒนาควบคู่ไปกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ไมเคิล คีโยริง, 2537) เพื่อไม่ให้ระบบนิเวศเสียสมดุล เป็นการพัฒนาอนุรักษ์และป้องกันการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงมีลักษณะ การพัฒนาแบบบูรณาการ ในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ซึ่งประเทศไทยได้มีการกล่าวถึง การพัฒนาที่ยั่งยืนในความหมายของ สุเมธ แสงนิมนวล (2544, น. 78-84) ระบุว่า จะพัฒนาทุกองค์ของการพัฒนาโดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อมจะเน้นเป็นกรณีพิเศษ คือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเท่าที่จำเป็นให้หมดใช้ ขณะเดียวกันเสริมสร้างให้มากขึ้น เช่น ไม้ตัดไม้ทำลายป่าและปลูกป่าควบคู่กันไป โดยในการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะต้องมีดัชนีชี้วัดที่เรียกว่า Sustainable Development Indicator ซึ่งแนวคิดการวัดความยั่งยืน ประกอบด้วย

P = Pressure Variable ตัวแปรเกี่ยวกับความกดดัน

S = State Variable ตัวแปรเกี่ยวกับสถานะ

R = Response Variable ตัวแปรเกี่ยวกับการตอบสนอง

รายละเอียดตัวชี้วัดความยั่งยืนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. สังคม 2. เศรษฐกิจ 3. สิ่งแวดล้อม 4. สถาบันและองค์กร ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำตัวแบบไว้ คล้าย ๆ ดัชนีชี้วัด "ความอยู่ดีมีสุข" ซึ่งมีตัวชี้วัด 7 ตัว คือ 1. ความรู้ 2. ชีวิตการทำงาน 3. รายได้และความยากจน 4. สภาพแวดล้อม 5. ชีวิตครอบครัว 6. การบริหารจัดการที่ดี 7. สุขภาพอนามัย การศึกษาครั้งนี้ไม่เพียงแต่ให้คุณค่าความยั่งยืนแต่เฉพาะทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน มีการตั้งเป้าเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น เหมือนคติพจน์ที่ว่า "ในโลกนี้ไม่มีอะไรดีที่สุดในชีวิตจะมีแต่จะดีเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ" ในทางธรรมแนวคิดเรื่องความยั่งยืนจะเน้นหรือให้ความสำคัญกับมนุษย์มากกว่าทางโลกเช่นความหมายของ การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือการพัฒนาที่สนองความต้องการของปัจจุบันโดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความสามารถของเขาในการที่จะสนองความต้องการของตนเอง" (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, 2533)

สรุป การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สามารถดำเนินไปได้อย่างมั่นคง ราบรื่น และต่อเนื่อง เกิดการดำรงอยู่สืบไป ดังนั้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การพัฒนาการเป็นแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถขยายผลต่อไปได้ เกิดการรวมกลุ่มเพื่อเกิดชมรมหรือกลุ่มในการทำงานด้านจิตอาสา ด้วยความเต็มใจ เสียสละ ไม่หวังผลตอบแทน ในการทำประโยชน์เพื่อสังคม และพอใจในกิจกรรมที่ทำ

แนวคิดเกี่ยวกับเยาวชน

ความหมายของเยาวชน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546, น. 915) ให้ความหมายว่า เยาวชน ได้แก่ บุคคลอายุเกิน 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

เยาวชน หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไปถึง 25 ปี แต่ไม่รวมถึงผู้ที่พ้นสภาพการเป็นเยาวชนด้วยการสมรส (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2548, น. 27-56)

ทฤษฎีพัฒนาการตามลำดับช่วงวัยของ Erikson

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ ซึ่ง Erikson ได้อธิบายพัฒนาการช่วงวัยของมนุษย์ต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่ง มี 8 ขั้นตอน (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544, น. 45) ดังนี้

1. ความไว้วางใจกับความไม่ไว้วางใจ (Trust VS. Mistrust) ในช่วง 0-1 ปี แรกเกิด-3 ปี เป็นช่วงของการสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ หรือความไม่ไว้วางใจ
2. ความเป็นตัวของตัวเองกับความคลางแคลงใจ (Autonomy VS. Doubt) 1.5-3 ปี เด็กจะเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ หรือเกิดความไม่กล้าทำ รู้สึกผิดได้
3. ความริเริ่มกับความรู้สึกผิด (Initiative VS. Guilt) ในช่วง 4-5 ปี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมตลอดถึงการใช้ภาษาจะช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดในการวางแผนและการริเริ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ
4. ความขยันหมั่นเพียรกับความรู้สึกต่ำต้อย (Industry VS. Inferiority) ในช่วงอายุ 6-12 ปี เป็นช่วงของการฝึกความอดทน หากล้มเหลวจะเกิดปมด้อยขึ้นมาทันที
5. ความเป็นเอกลักษณ์กับความรู้สึกสับสนในบทบาท (Identity VS. Role Confusion) ในช่วงอายุ 12-18 ปี วัยรุ่นเริ่มแสวงหาเอกลักษณ์เป็นของตนเอง หรืออาจเกิดความวุ่นวายใจได้
6. ความผูกพันกับการแยกตัว (Intimacy VS. Isolation) ในช่วง 18-34 ปี เป็นขั้นของการพัฒนาทางด้านความรัก ความผูกพัน เมื่อบุคคลสามารถค้นพบเอกลักษณ์ของตนเองได้แล้ว ก็เกิดความรู้สึกต้องการมีเพื่อนสนิทที่รู้จัก สามารถปรับทุกข์ซึ่งกันและกันได้ ตลอดถึงแสดงความยินดี และเสียสละให้แก่กัน แต่ถ้าพัฒนาการในช่วงนี้ล้มเหลวไม่สามารถสร้างความรู้สึกเช่นนี้ได้ เขาก็จะขาดเพื่อนสนิท หรือเกิดความรู้สึกต้องการจะชิงดีชิงเด่น ชอบทะเลาะกับผู้อื่น รู้สึกว่าเหวเหมือนถูกทอดทิ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การแยกตัว และดำเนินชีวิตอย่างโดดเดี่ยว
7. การทำประโยชน์ให้สังคมกับการคิดถึงแต่ตนเอง (Generativity VS. Self Absorption) ในช่วงอายุ 22-40 ปี วัยผู้ใหญ่ซึ่งมีหน้าที่เป็นพ่อแม่ดีของลูก หรืออาจจะเป็นพ่อแม่ที่ขาดความรับผิดชอบ
8. บูรณาการกับความสิ้นหวัง (Integrity VS. Despair) ตั้งแต่ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป บุคลิกภาพจะมีความแน่นอนขึ้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ทิศทางการพัฒนาเยาวชน

ประเทศไทยมีแนวคิดที่จะพัฒนาพลังเยาวชนของชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2454 เมื่อรัชกาลที่ 6 ได้ทรงพระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย ด้วยทรงมีแนวคิดและนโยบายเกี่ยวกับเยาวชนว่า “เยาวชนเป็นสมาชิกสำคัญของครอบครัวและสังคม ประเทศชาติมีความต้องการที่จะสร้างเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาตนเอง พัฒนากลุ่มและบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น” (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ, 2551)

ในวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516 ประเทศไทยประกาศใช้นโยบายเยาวชนแห่งชาติ ฉบับแรกมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่ศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีระเบียบวินัยยึดมั่นในความสามัคคี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดริเริ่ม ยมและภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งกายและใจ

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2521 มาตรา 62 ระบุว่า “รัฐพึงสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนแห่งชาติให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสติปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อความมั่นคงของรัฐ” และออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2521 พร้อมกับประกาศตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ” ให้เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดนโยบาย ประเมินผล ส่งเสริมและประสานงานและพัฒนาเยาวชน

นโยบายและแผนพัฒนาเยาวชนระยะยาว ครอบคลุมการพัฒนาในช่วง 20 ปี พ.ศ. 2540-2544 มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนและทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของเยาวชนที่มีต่อสังคม และเข้าใจกระบวนการพัฒนาเยาวชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534 มาตรา 69 ระบุว่า “รัฐพึงสนับสนุนส่งเสริมพลเมืองของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2548, น. 27-56)

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชน

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนเกิดขึ้นในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นปัจจัย

ในการพัฒนาแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนระดับชาติ ฉบับที่ 5-7 (พ.ศ. 2525-2539) มีจุดมุ่งหมายเพื่อ “สนองตอบสภาวะความจำเป็นขั้นพื้นฐานด้วยการขยายการจัดบริการและแก้ไขปัญหาของเด็กและเยาวชนทั้งนี้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแล และการจัดบริการทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และความสามารถขั้นพื้นฐาน การเตรียมให้มีอาชีพด้านสังคม วัฒนธรรม จริยธรรม ด้านการเมืองการปกครอง และได้กำหนดหน้าที่ของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา ภาครัฐกิจ องค์กรเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนระดับชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนแบบองค์รวม ดำเนินการอย่างรอบด้าน ครอบคลุมการพัฒนาครอบครัว ชุมชนและระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และกำหนดคุณลักษณะของเด็กและเยาวชนที่พึงประสงค์ไว้ ได้แก่ การมีครอบครัวที่อบอุ่น เจริญเติบโตสมวัย คิดเป็น สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม และรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2548, น. 27-56)

สรุป เยาวชน ผู้ที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไปถึง 25 ปี แต่ไม่รวมถึงผู้ที่พ้นสภาพการเป็นเยาวชนด้วยการสมรส เยาวชนเป็นบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในอนาคตเยาวชนที่จะก้าวขึ้นไปเป็นผู้ใหญ่และมีความรับผิดชอบมากขึ้นประเทศไทยประกาศใช้นโยบายเยาวชนแห่งชาติให้เด็กและเยาวชนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดีหลายประการ ประการหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการเป็นแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน คือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ซึ่งนโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับเยาวชนที่มีต่อสังคม และยังสอดคล้องกับความเชื่อของทฤษฎีพัฒนาการตามลำดับช่วงวัยของอีริกสัน ที่อธิบายพัฒนาการของช่วงวัย ตั้งแต่ในช่วงแรกเกิดจนกระทั่งเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งช่วงวัยในชั้นที่ 4 และ 5 เป็นช่วงวัยในชั้นที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีการพัฒนาการทางความคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการ ชยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นวิริยะอุตสาหะ ต้องการหาอัตลักษณ์ให้แก่ตนเอง เช่นการเป็นคนดี การเป็นผู้นำ เป็นต้น

โครงการเครือข่ายแกนนำจิตอาสาป้องกันเอชไอวี

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, ฝ่ายสวัสดิการสังคม (2551) โครงการเครือข่ายแกนนำจิตอาสาป้องกันเอชไอวี เติบโตพระเกียรติพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ กิจกรรมที่ผ่านมาได้ประกอบกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น การรณรงค์เรื่องเอชไอวีในโรงเรียน ชุมชนใกล้เคียง และงานจิตอาสาอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีโรงเรียนที่อยู่ในโครงการมี 21 โรงเรียน จำนวนแกนนำ 2,140 คน จำนวนองค์กรที่มีส่วนร่วม 9 หน่วยงาน ครูแกนนำที่เข้าร่วมโครงการ 84 คน และ นักเรียนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการจำนวน 49,002 คน โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ซึ่งได้อนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการ เพื่อจัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้าง ทักษะชีวิต จิตอาสา เพศศึกษา และเพศสภาพในการป้องกันโรคเอชไอวีในกลุ่มเยาวชนและยุวกาชาดในเขตภาคกลาง รวมถึงการสร้างเครือข่ายแกนนำจิตอาสาเพื่อการลดพฤติกรรมเสี่ยงเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยในกลุ่มเยาวชนระดับมัธยมศึกษา และ การมีจิตอาสา ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของแกนนำ มีความรักตนเอง รักการพัฒนา มีความพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง และรักที่จะมีกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยโครงการนี้มีกลุ่มเป้าหมายเป็นครู ซึ่งมีการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มแกนนำครูจิตอาสาป้องกันเอชไอวี จำนวน 1 กลุ่ม จากวิทยากรครูแกนนำ จำนวน 80 คน (ครูจากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 21 โรงเรียน จากการทำกิจกรรม ทำให้เกิดกลุ่มแกนนำ นักเรียนแกนนำจิตอาสา จำนวน 21 กลุ่มโดยมีการรวมตัวกันทำกิจกรรมอาสาป้องกันเอชไอวี จำนวนแกนนำทั้งหมด 2,140 คน จาก 21 สถาบันการศึกษาประกอบไปด้วย 20 โรงเรียน 1 (กศน.) สถาบันการศึกษานอกโรงเรียนและได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2551 การดำเนินกิจกรรมประกอบไปด้วย ครูแกนนำ นักเรียนและผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรม การริเริ่มการดำเนินโครงการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างทักษะชีวิต จิตอาสา เพศศึกษา และเพศบทบาทในการป้องกันโรคเอชไอวี ในกลุ่มเยาวชนในเขตภาคกลาง สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายแกนนำจิตอาสาเพื่อการเข้าถึง และการลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยในกลุ่มเยาวชนนักเรียนระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งพัฒนารูปแบบการป้องกันโรคเอชไอวี ในสถานศึกษาด้วยวิธีจิตอาสา โดยการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในโครงการมีกรรมการแบ่งงานตามความรับผิดชอบและความสามารถของแต่ละองค์กร การแบ่งเงินแบ่งตามกิจกรรม โดยสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย รับผิดชอบบริหารจัดการเรื่องการเงิน ประสานงานและดำเนินการทำกิจกรรมโรดโชว์ (Roadshow) ในการจัดทำฐานความรู้ 4 ฐาน รวมถึงการให้ความรู้ผ่านสื่อการแสดงจินตลีลา ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ฝ่ายสวัสดิการสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์รับผิดชอบดำเนินการด้านวิทยากรให้

ความรู้ เนื้อหาเรื่องโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานยูวาทชาติ สภากาชาดไทย รับผิดชอบดำเนินการด้านวิทยากร วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทยรับผิดชอบ ดำเนินการด้านการทำวิจัย ชมรมเพื่อนวันพุธรับผิดชอบดำเนินการด้านวิทยากร ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทยรับผิดชอบดำเนินการด้านวิทยากร ฝ่ายวิชาการกองโรคเอดส์ กรุงเทพมหานครรับผิดชอบ ดำเนินการด้านวิชาการ วิทยากรเครือข่ายครู ดำเนินการติดต่อประสานงานกับครูในโรงเรียน ติดตามนักเรียนแกนนำในโรงเรียน โดยหลังจากมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว ก็ได้มีการทำกิจกรรมในโรงเรียนต่าง ๆ โดยใช้สื่อหรือผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการป้องกันโรคเอดส์และทักษะชีวิตเช่น สื่อภาพยนตร์สั้น เรื่อง ชีวิตที่พลิกผัน ของโรงเรียน เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ป้ายรณรงค์ “I Love Sex” โรงเรียนสายน้ำผึ้ง เสี่ยงตามสาย โรงเรียน ยานนาเวศวิทยาคมและโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีกลไกหรือกิจกรรมเพื่อความเข้มแข็งของเครือข่ายเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 ครั้ง และเวทีสรุปบทเรียน 1 ครั้ง และการกระตุ้นหนุนเสริม ด้วยการติดตามเป็นระยะหลังจาก ผ่านการอบรม เพื่อรับรู้ปัญหา อุปสรรค และให้การสนับสนุน เพื่อให้แกนนำ สามารถทำกิจกรรมจิตอาสาป้องกัน เอดส์ได้ โดยมีคณะตัวแทนองค์กรที่ร่วม ดำเนินการโดยสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบหลัก อย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งมีการแนะนำเรื่องการพัฒนากิจกรรมป้องกันเอดส์ การผลิตสื่อให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำงานป้องกันเอดส์ ประเมินการดำเนินงาน 6 เดือนครั้ง มหกรรมเปิดโลกจิตอาสาป้องกันเอดส์ (กิจกรรมเปิดตัวเครือข่ายจิตอาสาป้องกันเอดส์) มีการนำรูปแบบกิจกรรมป้องกันเอดส์ของแต่ละเครือข่าย มาแสดงในงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานป้องกันเอดส์ เครือข่ายและองค์กรที่ร่วมดำเนินงานได้ร่วมกันวางแผนใน ขบวนการจัดงาน ดำเนินการมาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 ที่ผ่านมา

จากการดำเนินกิจกรรมโครงการเครือข่ายแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ฯ

จากการดำเนินกิจกรรมโครงการเครือข่ายแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ฯ ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมามีผลลัพธ์จากการดำเนินกิจกรรมนี้

1. ได้หลักสูตรการเสริมสร้างทักษะชีวิต จิตอาสา เพศศึกษา และเพศบทบาทในการป้องกันโรคเอดส์ในกลุ่มแกนนำวิทยากรครูจำนวน 1 หลักสูตร และหลักสูตรสำหรับแกนนำเยาวชนจำนวน 1 หลักสูตร

2. ครูแกนนำวิทยากรป้องกันเอดส์อย่างน้อยร้อยละ 80 จากจำนวน 80 คนมีความรู้ในขบวนการให้ความรู้กับแกนนำจิตอาสาโดยการประเมินจากแบบสอบถามก่อนและหลังการอบรม นอกจากนี้ยังสามารถทำกิจกรรมกับนักเรียนแกนนำให้เกิดความรู้ ความตระหนัก ทักษะ การประเมินความเสี่ยงการถ่ายทอดต่อกับกลุ่มเยาวชนแกนนำอย่างน้อยโรงเรียนละ 100 คน และผลักดันให้เกิดกลุ่มกิจกรรมจิตอาสาโรงเรียนละ 1 กลุ่มเช่นเกิดชมรมจิตอาสา เป็นต้น

3. เยาวชนแกนนำจิตอาสาอย่างน้อยร้อยละ 80 จาก 2,140 คน มีความรู้ ความตระหนัก ทักษะการประเมินความเสี่ยงและการป้องกันเอดส์โดยใช้การประเมินก่อนและหลังการอบรมนอกจากนั้นยังสามารถถ่ายทอดความรู้ ความตระหนัก ทักษะ การประเมินความเสี่ยง และการป้องกันเอดส์ให้กับนักเรียนในโรงเรียนของตนได้อย่างน้อยอีกคนละ 3 คนต่อ1แกนนำ

4. นักเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ป้องกันเอดส์จากเยาวชนแกนนำจิตอาสาอย่างน้อย ร้อยละ 80 มีความรู้ความตระหนัก ทักษะ และการป้องกันเอดส์โดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลัง การทำกิจกรรมและ การติดตามดูพฤติกรรมจากกลุ่มแกนนำ มีผลการวิจัยต่อความรู้ความตระหนัก ทักษะ และการป้องกันเอดส์ ของโรงเรียนที่ร่วมกิจกรรมทั้ง 21 โรงเรียน โดยวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย 1 ฉบับ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความยั่งยืนของอาสาสมัครในงานวิจัยที่กล่าวถึงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจ ผลจากการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทำให้เยาวชนเกิดความสนใจในประเด็นปัญหาที่ตนเองได้สัมผัส มองเห็นคุณค่าของตนเองและต้องการช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงรางวัลทางสังคมเป็นแรงจูงใจให้แกนนำ ทำงานด้านอาสาสมัครหรือจิตอาสาด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พจนีย์ ทวีโกศา (2542) ที่พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ คือ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ มีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ ความต้องการค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ มีความศรัทธาในการทำงานให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ของวัดพระบาทน้ำพุ ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการช่วยเหลือผู้ลำบากกว่า ความต้องการความสำเร็จ มีความยึดมั่นทำเพื่อส่วนรวม มีความรักและความเห็นใจผู้ป่วย ความต้องการพึ่งพาโครงการฯ ความต้องการการตอบแทน บุญคุณวัดพระบาทน้ำพุที่ช่วยเหลือให้เลิกยาเสพติด ความต้องการคุณค่าจากงานหรือ

ความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เมื่อเยาวชนเกิดแรงจูงใจเข้ามาทำงาน จิตอาสา การจัดการให้อาสาสมัคร มีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาคน

2. กระบวนการสร้างจิตอาสา จากผลการทบทวนงานของ วราพร วันไชยธนวงศ์ (2551) พบว่า การสร้างจิตอาสาและการกำหนดบทบาทมี 4 ขั้นตอนนี้ ประเด็นคือ 1) ปลุกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา 2) การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจ ด้านความรู้ และการติดต่อสื่อสาร 3) การสร้างความเชื่อมั่นในตน และ 4) การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประสพการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตอาสา คือทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง คนดี และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงเป็นวิธีการสร้างความยั่งยืนด้านการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง แต่จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ เช่น นโยบาย ขวัญกำลังใจ การให้ความร่วมมือ การให้ความรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษฎี ปิ่นนิล (2546, น. 138-140) ที่พบว่าลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์มีการปฏิบัติงานด้านการสอดส่อง เยี่ยมเยียน และการสำรวจข้อมูลมากที่สุด รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการจัดหน่วยเคลื่อนที่และการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมหารายได้

3. รูปแบบของกิจกรรม กิจกรรมที่สร้างความสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ ไม่มีเนื้อหาความเป็นวิชาการมากเกินไปจะเป็นที่สนใจกับกลุ่มแกนนำที่เป็นเยาวชน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา โฉมแจ่ม (2544) ที่ศึกษาเรื่องจิตสำนึกของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการร่วมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม และพบว่า เหตุผลที่นักศึกษาเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคมและหน้าที่ที่ปฏิบัติในกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม ลักษณะกิจกรรมที่ทำเพื่อสังคมซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมด้านกีฬา และศิลปวัฒนธรรม เช่น ดนตรี ถ่ายภาพ เซียร์ พุทธศาสตร์ และศิลปะการแสดง ด้วยเหตุผลว่ากิจกรรมข้างต้น เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน ส่วนกิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ กิจกรรมด้านการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมด้านการศาสนา เช่นการเข้าร่วมในชมรมคาทอลิก มุสลิม คริสเตียน หรือการเข้าร่วมในสโมสร สังเกตได้ว่า เพราะเป็นกิจกรรมที่ไม่เน้นความสนุกสนาน ส่วนผู้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม เนื่องจาก ต้องการสั่งสมประสบการณ์ และต้องการมีตำแหน่งกรรมการในกลุ่มกิจกรรมซึ่งมีมากที่สุด

4. การมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขทำงานกับกลุ่มเป้าหมายไม่ตรงกัน กลุ่มเป้าหมายมีสวัสดิการที่ดีอยู่แล้วเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม เรื่องที่นำไปทำก็ต้องใช้ความรู้และทักษะสูง นอกจากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประชาชนมีความสนใจน้อยไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร อาสาสมัครเองยังมีความเห็นว่า มีความรู้และทักษะไม่เพียงพอ งานบางอย่างเป็นงานที่เกินความสามารถต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาของ ประเทือง วงศ์แจ้ง (2541, น. 88-89) มีความสอดคล้องกับ กรรณิกา เฉลยจิตร (2543, น. 101-102) ที่พบว่า ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ที่พบมากที่สุด คือปัญหาจากตัวอาสาสมัครฯเอง ได้แก่ การขาดการรวมกลุ่มกันระหว่างอาสาสมัครเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การขาดการรวมกลุ่มกันระหว่างอาสาสมัครเพื่อจัดกิจกรรม ไม่มีเวลาสำหรับร่วมกิจกรรม ร่องลงมาเป็นปัญหาที่เกิดจากหน่วยงาน ได้แก่ การขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมขาดสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครฯ และปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำอาสาสมัคร ได้แก่ การขาดผู้นำที่มีความสามารถในการรวมกลุ่มอาสาสมัครฯขาดผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและขาดผู้นำที่มีความสามารถในการระดมทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงาน

5. ปัญหาอุปสรรคของอาสาสมัคร ปัญหาของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ที่พบในการปฏิบัติงานคือการประสานงาน การติดตามของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด การขาดการติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครประชาสงเคราะห์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นปัญหาเกี่ยวกับการทบทวนให้ความรู้ การนิเทศงาน ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่พบได้แก่ ปัญหาด้านขวัญกำลังใจ ปัญหาด้านความร่วมมือ ปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุน และปัญหาในความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน นอกจากนี้จากโครงการประเมินผลการดำเนินงานของ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมประชาสงเคราะห์, 2545, น. 92-96) พบว่า เป็นเรื่องของการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ และภารกิจของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์เท่าที่ควร ส่วนการดำเนินงานบริหารจัดการการดำเนินงานของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์นั้น เกี่ยวข้องกับการขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย

6. ต้นแบบการสร้างคุณธรรมในเยาวชนผ่านการสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัคร (กฤตยา ศรีสรรพกิจ, 2550) พบว่า กระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมคุณธรรมในเยาวชนมี 6 ขั้นตอนดังนี้

6.1 ขั้นที่ 1 ความตั้งใจดี คือการตัดสินใจทำโครงการ และสมัครเข้ามาเมื่อเห็นช่องทางที่น่าสนใจหรือช่องทางที่จะช่วยเหลือสังคมและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6.2 ขั้นที่ 2 ศึกษาเรียนรู้ปัญหาที่สนใจแก้ไข คือ เยาวชนจะมองหาปัญหาที่ตนเองสนใจทั้งในระดับโรงเรียน ไปจนถึงระดับที่ทำกับกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ

6.3 ขั้นที่ 3 วางแผนแก้ไขปัญหา คือ วางแนวคิดในการแก้ไขปัญหา วิธีการทำกิจกรรมไปจนถึงการประเมินกิจกรรม

6.4 ขั้นที่ 4 มองหาแหล่งสนับสนุน คือ ทีมงาน ที่ปรึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.5 ขั้นที่ 5 ลงมือดำเนินกิจกรรมอาสาสมัคร หลังจากได้วางแผนการทำงานและมีแหล่งทุนพร้อมแล้ว อาสาสมัครสามารถเริ่มดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้ เช่นการร่วมมือกับเยาวชนในการทำงานด้านอาสาสมัครในการป้องกันเอดส์ในโรงเรียนต่าง ๆ ของกรุงเทพฯ

6.6 ขั้นที่ 6 เกิดคุณธรรมและความรู้ เยาวชนจะได้เรียนรู้ผ่านการคิดและลงมือทำกิจกรรมอาสาสมัครและเมื่อผลงานออกมาถ้าประสบความสำเร็จก็จะทำให้เป็นการยืนยันคุณค่าของการทำความดีซึ่งจะเป็นผลให้เยาวชนมีความต้องการที่จะทำความดีต่อไป และเป็นความดีที่เอาความรู้มาเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดสิ่งดี ๆ เพื่อผู้อื่น หากมีการยอมรับและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เยาวชนก็จะพัฒนาตนเองเป็นคนที่มีความรู้ได้ในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การทำกิจกรรมเพื่อสังคมซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะต้องเสียสละไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงาน เงิน สิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยไม่มีค่าตอบแทน อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการสานต่อเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุดต่อเด็กและเยาวชน ชุมชน และสังคม แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความมุ่งมั่นและต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความยั่งยืนของการเป็นแกนนำจิตอาสาป้องกันเอดส์ ผลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่ามีชุดตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของจิตอาสาทั้งหมด 2 ชุด คือ ตัวแปรด้านประชากรและ แรงจูงใจ

