

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อ “การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” โดยใช้แนวคิดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร
 - 1.1 ทฤษฎีระบบ
 - 1.2 ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการระดมด้านทุน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการระดมด้านวัสดุอุปกรณ์
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการระดมด้านมนุษย์
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการระดมด้านทุนทางสังคม
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการระดมด้านบริการสังคม
3. แนวคิดการจัดกิจกรรมของทบวงมหาวิทยาลัย
4. ข้อมูลการจัดกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

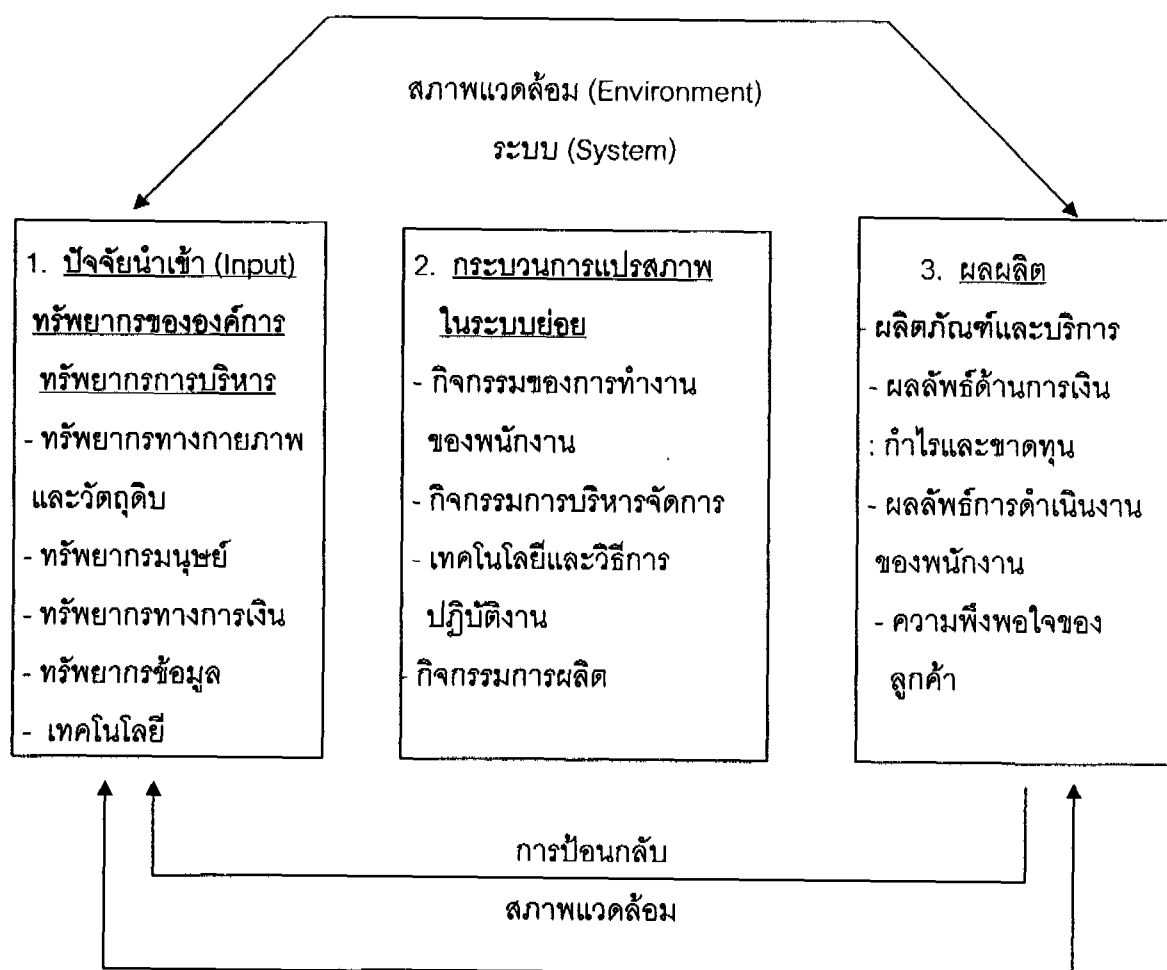
1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร

1.1 ทฤษฎีระบบ

ระบบ (Systems)เป็นส่วนต่างๆ จำนวนหนึ่งซึ่งสัมพันธ์และขึ้นต่อกันเป็นหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำให้บางสิ่งบางอย่างให้บรรลุสำเร็จผลตามที่ต้องการ หรือเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบ หรือเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งต้องให้ปัจจัยนำเข้า (Input) จากสภาพแวดล้อมกระบวนการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าและผลผลิตนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อม โดยการมีปฏิริยาจะหมายถึง

การที่บุคคลและแผนจะต้องขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น และต้องมีการทำงานร่วมกัน องค์การประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกันคือ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (3) ผลผลิต (4) การป้อนกลับดังรูปต่อไปนี้

ภาพที่ 1
องค์การ



1. ปัจจัยนำเข้า (Input) : ทรัพยากร (cues) เป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (Bateman and Snell, 1999, pp. G-5 อ้างถึงใน ทศนีย์ ลักษณะวิชนชัย, 2545, น. 8) ซึ่งในการบริหารจัดการต้องตระหนักถึงสถานะขององค์การ (Organizational resources) หรือทรัพยากรการบริหาร (Management resources) และการใช้ทรัพยากรขององค์การ (Organizational resources) อยู่เสมอ เพราะมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) ทรัพยากรทางกายภาพ และวัตถุดิบ (2) ทรัพยากรมนุษย์ (3) ทรัพยากรทางการเงินและทุน (4) ทรัพยากรสารสนเทศ (5) เทคโนโลยี

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) ในระบบย่อย (Subsystem) การบริหารเป็นขั้นตอนการนำทรัพยากรองค์การ (Organizational resources) ที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือปัจจัยการผลิต (Factors of production) แล้วแปรสภาพออกมาเป็นผลผลิต (output)

ปัจจัยทรัพยากรจะถูกนำเข้ากระบวนการแปรสภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. กิจกรรมการทำงานของพนักงาน
2. กิจกรรมบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีและวิธีการปฏิบัติงาน
4. กิจกรรมการผลิต

3. ผลผลิต (output) เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพประกอบด้วย (1) สินค้าและบริการ (2) ผลลัพธ์ด้านการเงิน (3) ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานของพนักงาน (4) ความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการ

4. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์การข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545, น. 31-32)

ทฤษฎีระบบ (System theory) สามารถช่วยให้ผู้บริหารกำหนดขอบเขตการดำเนินงานและกิจกรรมที่ทำได้ โดยผู้บริหารนำทรัพยากรเข้ามาช่วยในการดำเนินงานในห้วงบรรลุปเป้าหมายอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น

1.2 ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244) เนื่องจากเดิมทฤษฎีองค์การส่วนใหญ่มักเน้นเรื่องการใช้หรือจัดสรรทรัพยากรเท่านั้นแต่ไม่ได้พิจารณาถึงการได้มาซึ่งทรัพยากรเลย เช่น ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีการออกแบบโครงสร้างองค์การ โดยทฤษฎีดังกล่าวแต่ละทฤษฎีเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดหรือประสิทธิภาพสูงสุด แต่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรได้เสนอสาระที่แตกต่างออกไป กล่าวคือทฤษฎีนี้

เสนอว่ากฎเกณฑ์สำคัญของความอยู่รอดขององค์การ คือ ความสามารถในการได้มาและรักษาทรัพยากร

ฐานคติ

1. องค์การไม่มีทรัพยากรเพียงพอ จึงต้องแสวงหาทรัพยากรจากภายนอก (Pfeffer, 1982 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมมีลักษณะหลวม (Loosed coupling) (Pfeffer, 1982 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244) คือ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด หรืออีกนัยหนึ่งสิ่งแวดล้อมไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์การได้โดยสิ้นเชิง
3. ทางเลือกขององค์การถูกจำกัดจากแรงกดดันภายนอกหลายทาง และความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับ การตอบสนองกับความต้องการและความคาดหวังภายนอก (Oliiver, 1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244)
4. องค์การต้องการแสวงหาความแน่นอน (Certainty) และการคาดการณ์ได้ (Predictability) (Oliiver, 1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244)
5. เน้นสิ่งแวดล้อมด้านเทคนิคหรือด้านกรงาน (Task environment)

สาระสำคัญ

(Pfeffer and Salancik, 1978 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเสนอว่า องค์การจะอยู่รอดได้ต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน เครื่องมือ ความรู้ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตามทรัพยากรเหล่านี้ถูกควบคุมโดยกลุ่มสังคมภายนอก ดังนั้น องค์การจะพยายามปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมเพื่อให้แน่ใจว่าตนจะสามารถเข้าถึงและใช้ทรัพยากรเหล่านั้นได้ ขณะเดียวกันองค์การจะพยายามหาวิธีลดการพึ่งพาองค์การอื่นในการได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ด้วย โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จำเป็น ดังนั้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับระดับการพึ่งพาทรัพยากรจากองค์การอื่น และกลยุทธ์ในการจัดการกับการพึ่งพาองค์การอื่น

ระดับการพึ่งพาทรัพยากร

ระดับการพึ่งพาทรัพยากรจากองค์การอื่นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (Pfeffer and Salancik, 1978 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, น. 241-244)

1. ความสำคัญของทรัพยากรที่มีต่อองค์การ ยิ่งทรัพยากรหายากเพียงไร และทรัพยากรนั้นมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมากเท่าไร หรือมีความสำคัญต่อความ

อยู่รอดขององค์การมากเท่าไร ความสำคัญของทรัพยากรนั้นย่อมมีมากและยิ่งทำให้องค์การต้องการพึ่งพาทรัพยากรมากเท่านั้น

ความสำคัญของทรัพยากรขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ขนาดของการแลกเปลี่ยน (relative magnitude of the exchange) และความจำเป็นของทรัพยากรในภาวะฉุกเฉิน (criticality of the resource)

1.1 ขนาดของการแลกเปลี่ยน วัดจากส่วนของปัจจัยนำเข้าทั้งหมดหรือสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนแต่ละครั้ง หากขนาดของการแลกเปลี่ยนมีน้อย ความสำคัญของทรัพยากรที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนก็มีน้อย เช่น องค์การที่ผลิตสินค้า หรือบริการเพียงอย่างเดียวจะต้องพึ่งพาลูกค้ามากกว่าองค์การที่ผลิตสินค้าหลายอย่าง เช่นเดียวกับองค์การที่ต้องพึ่งพาแหล่งซัพพลายเพียงแห่งเดียวในการทำงานย่อมพึ่งพากับแหล่งทรัพยากรมากกว่าองค์การที่มีแหล่งซัพพลายหลายแหล่ง

1.2 ความจำเป็นของทรัพยากรในภาวะฉุกเฉิน วัดได้จากความสามารถขององค์การในการทำงานต่อไปแม้ว่าจะปราศจากทรัพยากรนั้นๆ หรือจากการที่ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตที่ออกมา เช่น พลังงานไฟฟ้าถือเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีหน่วยงานจำนวนมากที่สามารถทำงานได้โดยปราศจากพลังงานไฟฟ้า

ความจำเป็นของทรัพยากรนี้แปรเปลี่ยนไปตามเวลา และตามเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมขององค์การเลยกระทั่งเมื่อมีการฟ้องร้องเกิดขึ้น โดยเฉพาะหากการฟ้องร้องนี้หมายถึงความอยู่รอดของบริษัทด้วย ในกรณีดังกล่าวหน่วยงานตามกฎหมายย่อมมีความจำเป็นสำหรับองค์การ

2. การควบคุมทรัพยากร คือ อำนาจในการจัดสรรหรือใช้ทรัพยากรการควบคุมทรัพยากรขึ้นอยู่กับความเป็นเจ้าของทรัพยากร ความสามารถในการเข้าถึง การใช้ทรัพยากรที่แท้จริงและการควบคุมการใช้ และความสามารถในการสร้างกฎระเบียบในเรื่องความเป็นเจ้าของ

2.1 การเป็นเจ้าของทรัพยากร ผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรย่อมมีสิทธิอันชอบธรรมในการใช้ และการจัดสรรทรัพยากร เช่น เจ้าของที่ดิน

2.2 ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร เช่น เลขานุการของผู้บริหารมีอำนาจมาก เพราะสามารถควบคุมที่ต้องการเข้าพบเจ้านายของตนเอง

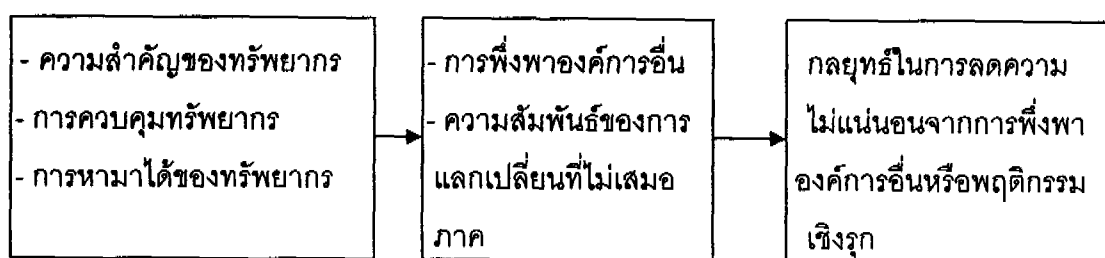
2.3 การใช้ทรัพยากรที่แท้จริงและการควบคุมการใช้ เนื่องจากเจ้าของทรัพยากรหลายประเภทไม่ได้เป็นผู้ใช้ทรัพยากรนั่นเอง ดังนั้นหลายกรณีที่ผู้ใช้ทรัพยากรที่แท้จริงคือผู้ควบคุมทรัพยากรมากกว่าผู้ที่เป็นเจ้าของ เช่น ลูกจ้างมักเป็นผู้ที่ควบคุมการใช้ทรัพยากรโดยตรง

2.4 ความสามารถในการสร้างกฎระเบียบ ในเรื่องความเป็นเจ้าของการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรรวมทั้งการบังคับใช้กฎระเบียบนั้น

3. ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรจากแหล่งอื่น หรือการหามาได้ของทรัพยากร หากองค์การสามารถหาทรัพยากรได้จากหลายแหล่งการพึ่งพาจะน้อยลง การที่กลุ่มผลประโยชน์หรือองค์การสามารถควบคุมทรัพยากรที่มีความสำคัญยังไม่ได้เป็นหลักประกันที่แน่นอนว่าจะทำให้องค์การอื่นพึ่งพา การพึ่งพายังต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การกระจุกตัวของการควบคุมทรัพยากร (concentration of resource control) ซึ่งหมายถึงทรัพยากรนั้นได้ถูกควบคุมจากองค์การเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น การกระจุกตัวของทรัพยากรเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ อาทิ การดำเนินการเกี่ยวกับการไฟฟ้าหรือโทรศัพท์ซึ่งมีการผูกขาดโดยกฎหมายหรือการรวมตัวกันของธุรกิจ ซึ่งทำให้อำนาจทางเศรษฐกิจจะตกอยู่ในมือของธุรกิจเหล่านี้

ดังนั้นการกระจุกตัวของการควบคุมในการตัดสินใจเรื่องทรัพยากรและความสำคัญของทรัพยากรเป็นเงื่อนไขร่วมกันที่มีผลทำให้องค์การหนึ่งต้องพึ่งพากลุ่มหรือองค์การอื่นๆ การพึ่งพานี้หมายถึงปัจจัยนำเข้าและขอบเขตของการใช้ถูกควบคุมโดยองค์การอื่น หากทรัพยากรมีความสำคัญไม่ได้หมายความว่าองค์การจำเป็นต้องพึ่งพาองค์การอื่น นอกจากทรัพยากรนั้นจะถูกควบคุมด้วยองค์การเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น

ตัวแบบของทฤษฎีการพึ่งพาของทรัพยากร



จากภาพโครงสร้างทฤษฎีการพึ่งพาของทรัพยากร ทำให้เห็นว่าทรัพยากรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง ถ้าหากองค์การขาดทรัพยากรในการดำเนินงาน องค์การอาจต้องพึ่งพาองค์การอื่น เช่น องค์การอื่นอาจจะสนับสนุนองค์การด้วย เงิน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันการพึ่งพาทรัพยากรขององค์การอื่นมากเกินไป อาจเป็นผลเสียต่อองค์การตนเองได้

2. แนวคิดการระดมทรัพยากร

ความหมายของทรัพยากร

ทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เช่น มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรทางธรรมชาติ ความร่วมมือ เป็นต้น ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร และชีวิตมนุษย์ได้

ประเภทของทรัพยากร

Karin Erikson (นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์, 2541, น. 44-45) กล่าวว่าทรัพยากรสำคัญที่ช่วยสนับสนุนบริการแก่มนุษยชาติมี 3 ประการคือ

1. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) หมายถึง งบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินบริจาคต่าง ๆ เป็นต้น
2. ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Resources) หมายถึง สิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น
3. ทรัพยากรกำลังคน (Manpower Resources) หมายถึง บุคคลในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน

ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2545, น. 55) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรทางสังคมที่ใช้ในงานสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. เงิน (money) เช่น เงินทุนประกอบอาชีพ เงินทุนการศึกษา เงินเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ เงินกองทุนหมู่บ้าน เงินกองทุนชุมชน ฯลฯ แต่เดิมงานสวัสดิการสังคมมุ่งเน้นงบประมาณภาครัฐ (public budgets) แต่ปัจจุบันภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม ดังนั้นเงินที่ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมจึงมาจากเงินบริจาค (danation) เงินสัญญาว่าจ้างตามโครงการต่างๆ (contracts) การรณรงค์หาทุน เป็นต้น
2. วัสดุอุปกรณ์ (materials and equipment) เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค เสื้อผ้า ผ้าห่ม หนังสือ แว่นตา ยารักษาโรค ฯลฯ
3. บริการสังคม (social services) เช่น บริการรับเลี้ยงดูเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บริการดูแลผู้สูงอายุที่บ้านหรือที่ศูนย์บริการผู้สูงอายุ บริการฝึกอบรมอาชีพ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน บริการจัดหางาน บริการศึกษาพิเศษแก่กลุ่มคนพิการ เป็นต้น
4. ทุนทางสังคม (social capital) การรวมตัวกันของประชาชนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกันเองโดยไม่พึ่งพิงรัฐ ซึ่งการช่วยเหลือจะเป็นความสมานสามัคคีกันของประชาชน การช่วยเหลือ

เกิดอุปสรรคปัญหาท้องถิ่น ทูทางสังคมปรากฏชัดเจนมากขึ้น และถูกนำมาใช้เป็นทรัพยากรในการดำเนินงาน ทูทางสังคมเป็นมรดกตกทอดอยู่ในสังคมไทยและจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปสังคมไทยและสร้างระบบเครือข่ายนิรภัยทางสังคมให้กับชุมชนฐานล่างต่อไป

ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการไม่ว่าจะในองค์กรหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องการดำเนินไปสู่ผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ก็ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัย เงิน กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ ทูทางสังคม บริการสังคม จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารจัดการและการพัฒนาขององค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ถ้าหากขาดทรัพยากรเหล่านี้แล้วการดำเนินงานขององค์กรก็อาจหยุดชะงักจนได้在最 หรืออาจส่งผลให้องค์กรอาจปิดตัวเองได้ในที่สุด

การใช้ทรัพยากร

ทัศนีย์ ลักษณะนาภิชนชัย (2545, น. 55-65) ได้กล่าวถึง วิธีการใช้ทรัพยากรทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 แบบดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) การจัดสรรทรัพยากรในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมากโดยผ่านมาทางระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรต้องอาศัยเทคนิคและทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถจัดส่งบริการสังคม (social services delivery system) ได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และทันต่อความต้องการ

ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดบริการสังคม เพื่อช่วยเหลือคน กลุ่ม ชุมชน ที่เดือดร้อนหรือไม่เดือดร้อนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ของตน อาจมีข้อจำกัดของทรัพยากร จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาทรัพยากรต่างๆ เข้ามาช่วยในการจัดบริการสังคม หรือทรัพยากรที่ถูกจัดสรรมาไม่พอใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด ประกอบกับใช้เทคนิคการบริหารงานโดยอาศัยการทำงานเป็นทีมแบบสหวิชาชีพ เพื่อจัดสรรทรัพยากรทางสังคมให้เกิดประโยชน์ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตรงตามวัตถุประสงค์

2. การระดม/จัดหาทรัพยากร (Mobilizing resources) จากแนวคิดที่เชื่อว่าทรัพยากรคือทุกสิ่งที่มีอยู่ในสังคมและเชื่อว่าสิ่งนั้นจะมีคุณค่าเมื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่นในการช่วยเหลือคนและสังคม อาทิ การจัดทำโครงการอุปถัมภ์เด็กนักเรียนขาดแคลนโดยระดมเงินบริจาคของผู้มีจิตศรัทธา ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่นักสังคมสงเคราะห์หรือเจ้าของโครงการได้เข้าไปติดต่อประสานงานของบริจาคเงินทำโครงการ ทำให้ผู้

บริจาคเงินช่วยเหลือคนและสังคมได้รู้ว่าเงินของเขานั้นได้ถูกส่งไปช่วยเหลือผู้เดือดร้อนคน ใดบ้างและบุคคลเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นได้อย่างไร โดยสนับสนุนให้มีการเขียนจดหมาย ตอบโต้กันหรือจัดให้มีการพบปะกัน กิจกรรมและบริการสังคมเช่นนี้ช่วยให้คนด้อยโอกาสอยู่ ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขขึ้น ลดแรงกดดันด้านทางสังคม และปัญหาสังคมได้

ในสังคมแต่ละสังคมย่อมมีทรัพยากรสังคมที่แตกต่างกัน การใช้ทรัพยากรใดขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ของผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบใน พันธกิจนั้นๆ

3. การจัดสร้าง/พัฒนาทรัพยากร (Creating or developing resources) ดังที่กล่าว แล้วว่าทรัพยากรทางสังคม หมายถึง ทุกสิ่งที่มีอยู่ในสังคมในทางสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ สังคมจะมองเห็น “คุณค่า” (Value) ของสิ่งที่มีอยู่ นักสังคมสงเคราะห์และนักสวัสดิการสังคม จะต้องรู้จักวิธีการเพิ่มคุณค่า หรือ “การสร้างมูลค่าเพิ่ม” (Value-added) ของทรัพยากรที่มีอยู่ ยกตัวอย่างเช่น การแปรรูปสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย

สรุป ในการใช้ทรัพยากรในองค์กรนั้นอาจประสบปัญหาของข้อจำกัดของทรัพยากร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาแนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนของทรัพยากร ขึ้นมา ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดสรรทรัพยากร จัดสร้างหรือพัฒนาทรัพยากร จัดหาทรัพยากรให้ ได้มาซึ่ง บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ บริการสังคม ทูทางสังคม เป็นต้น เพื่อส่งผลให้การ ดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์

การระดมทรัพยากร

ความหมายของการระดมทรัพยากร

Barbara R. Levy, R.L. Cherry (สุวัฒน์ มูลเหล็ก, 2545, น. 15) ได้ให้ความหมาย ของการระดมทรัพยากรไว้ว่า การแสวงหาทุนและทรัพยากรจากแหล่งอื่นๆ เพื่อสนับสนุนองค์กร หรือเฉพาะโครงการนั้น ๆ

วิรัตน์ คำศรีจันทร์ และคณะ (2545, น. 55) ได้ให้ความหมายของการระดมทรัพยากร ไว้ว่า การจัดการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการ การบริหาร จัดการ ตามแผนงาน/โครงการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541, น. 5-6) ได้กล่าวถึงการระดมทรัพยากรอย่างกว้าง ๆ ไว้ ว่า หมายถึง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้นให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณทางการศึกษา หากรวมถึงการ จัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการดึงและระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมเกื้อหนุนการศึกษาในรูปลักษณะต่าง ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเม็ดเงิน หรือ อุปกรณ์ หรือเวลา

(TIME) ที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาทั้งในแง่ของระยะเวลาให้บริการทางการศึกษาจากบุคคลภายในสังคม ซึ่งมีใช่ ครู-อาจารย์ ประจำ นอกจากนั้นทรัพยากรทางการศึกษา ยังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนคลื่นวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา

สุวัฒน์ มูลเหล็ก (2545, น. 15) การระดมทรัพยากร หมายถึง การชักชวนบุคคลหรือองค์กร หรือปัจเจกชนเข้าเพื่อจัดโครงการ / กิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่จะแสวงหาทรัพยากร

สรุป การระดมทรัพยากร หมายถึง การแสวงหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร บริการทางสังคม ทูทางสังคม เป็นต้น เพื่อนำมาสนับสนุนองค์การโดยการแสวงหาทรัพยากรอาจทำได้โดยการจัดสรร จัดหา จัดสร้าง ให้เกิดทรัพยากรขึ้นมาแล้ว นอกจากนี้ยังอาจต้องอาศัยรูปแบบ และวิธีการการระดมทรัพยากร เพื่อเข้ามาช่วยในการแสวงหาทรัพยากรเข้ามาช่วยให้การบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รูปแบบของการระดมทรัพยากร

ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ (สุวัฒน์ มูลเหล็ก, 2545, น. 16-17) ได้กล่าวถึงการระดมทรัพยากรที่มีความสำคัญอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์ที่จะต้องคำนึงถึงก่อนการระดมทรัพยากร 3 ประการดังนี้

1. การระดมทรัพยากรเป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหาร แผนงานหรือโครงการ ความสามารถในการวางแผนและการจัดการเบื้องต้น เป็นสิ่งที่จะต้องตระหนักถึง
2. การใช้ทรัพยากร หรือการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการระดมทรัพยากรอย่างหนึ่ง
3. การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพที่ประกอบไปด้วยระบบการควบคุมติดตาม ประเมินผล เพราะผลการตอบแทนที่เกิดแก่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จะต้องมีการประเมินถือการใช้ทรัพยากรเป็น Input ใส่เข้าไปโดยมีกระบวนการ วิธีการทำงาน หรือ Process ใด ๆ นั้น จะต้องเหมาะสมสอดคล้อง และเน้นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในจังหวะเวลาที่ทันต่อเหตุการณ์

ส่วนวิธีการการระดมทรัพยากรมี 9 ประการดังนี้

1. การสนับสนุนโดยเฉพาะเจาะจงจากแหล่งทุน เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาของเรา ควรที่จะเสนอขอการสนับสนุนจากแหล่งใดจะได้มากที่สุด เช่น เมื่อการเรียนร่วมมือปัญหาด้านครู การศึกษาพิเศษ ทางโรงเรียนจะต้องมีการเจรจาติดต่อและส่งคำขออย่างเป็นทางการ เป็นต้น
2. การระดมทรัพยากรจากวงกว้าง ปัญหาสังคม เช่น เรื่องเด็ก และเยาวชนและปัญหาการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน จึงสามารถพัฒนาโครงการ

และการระดมทุนมาใช้ได้ไม่ยากนัก อาจนำไปขยายงานไปที่ละเล็กละน้อย ซึ่งมีเงื่อนไขที่สำคัญอยู่ในการระดมทุนประเภทนี้อยู่ที่ปัจจัยบางประการ คือ

- ความสามารถในการเก็บเลือกสรร วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานออกมาผลิตเป็นสื่อในรูปแบบต่าง ๆ
- ความสามารถในการติดต่อประสานงาน หรือ ติดต่อกับการสื่อสารมวลชนเพื่อความร่วมมือในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์

3. การระดมทรัพยากรจากการเจาะจงบางกลุ่มเป้าหมาย ปัจจุบันมีกลุ่มบุคคลมารวมตัวกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ชมรม สมาคมผู้ปกครอง กลุ่มเพื่อน กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มที่มีความสนใจเรื่องหนึ่งเรื่องใด

4. การระดมทรัพยากรโดยการคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมเป็นเงื่อนไข ข้อมูลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการบริจาค บ่งบอกว่าผู้บริจาคมักนิยมบริจาคเนื่องในเอกสารต่าง ๆ ปีใหม่ วันเกิด อุทิศบุญกุศลให้บุพการีที่ล่วงลับไปแล้ว วันพบปะเพื่อนฝูงร่วมรุ่น วันฉลองตำแหน่ง หรือความสำเร็จต่าง ๆ ฉะนั้นถ้าเราทราบข้อมูลเหล่านี้ก็อาจเป็นแหล่งบริจาคที่ดีได้

5. การขยายผลผลิตในรูปแบบต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรมแสวงหารายได้ การระดมทรัพยากรในรูปแบบนี้ มีความหลากหลาย เช่น ผลิตภัณฑ์ของเหลือใช้เพื่อการจำหน่าย งานฝีมือนักเรียน หรือสหกรณ์โรงเรียน เป็นต้น

6. การร่วมทุนกับหน่วยงานอื่น ในระยะหลังนี้ มีงานบางเรื่องที่หลายหน่วยงานทำอยู่นั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาก แต่ในเนื้อแท้มีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีแง่มุมมองความสำเร็จหรือจุดเน้นที่ต่างกัน ในกรณีเช่นนี้อาจร่วมโครงการทำด้วยกันได้ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้บางส่วน แต่อย่างไรก็ดีมีข้อสังเกตว่า 2 หน่วยงานนั้น จะต้องมีแนวคิดและระบบที่ใกล้เคียงกัน มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาในการทำงานอย่างมากมาย

7. การระดมทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการปฏิบัติงาน หรืองานทางด้านการศึกษา คือ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เช่น ลักษณะงานที่มีความเฉพาะ เช่น ครู การศึกษาพิเศษ นักจิตวิทยาในโรงเรียน นักสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา เป็นต้น บางครั้งปริมาณงานมีมาก แต่บุคลากรไม่เพียงพอ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเดินไปได้นั้น จำเป็นต้องหาวิธีการ การบริหารให้มีลักษณะคล่องตัว และสร้างเงื่อนไขให้เหมาะสมกับข้อจำกัดที่มีอยู่ เช่น

- จัดหาอาสาสมัครเฉพาะกิจ อาจเป็นงานรายชั่วโมง รายวัน รายขึ้น รายเดือน เช่น 1-3 เดือน ซึ่งอาสาสมัครนั้น ๆ อาจไม่รับค่าตอบแทนใด หรือรับค่าตอบแทนเสมือนหนึ่งเจ้าหน้าที่ประจำหรือรับแต่บางอย่าง เช่น ค่าพาหนะ ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ

- จัดหาบุคคลที่มีจิตใจ แนวคิดและโครงการที่เป็นประโยชน์และอยู่ในขอบข่ายของวัตถุประสงค์ และนโยบายของมูลนิธิเพื่อให้การสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นได้ทำงานที่ตนสนใจอย่างจริงจังในกรณีเช่นนี้จะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มีเงินทุนสำรองอยู่บ้างตามสมควร

วิธีการเช่นนี้จะลดภาระค่าใช้จ่าย จ้างเจ้าหน้าที่และลดภาระการบริหารงานบุคคลไปได้ส่วนหนึ่ง โดยสามารถขยายกำลังการทำงานออกไปได้ด้วย แต่วิธีการเช่นนี้ต้องมีการจัดการควบคุม ติดตาม ประเมินผลจึงจะได้ผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

8. การระดมทรัพยากรประเภทที่เป็นทรัพย์สิน การขาดแคลนประเภทนี้มี 2 ประการ คือ การขาดแคลนทรัพยากรไปเสียทุกด้าน และการมีทรัพย์สิน อาคารสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานเอกชนหรือภาครัฐ แต่ยังคงใช้สอยไม่คุ้มค่า

9. การระดมในรูปแบบปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น

9.1 ช่วยบริจาคทุนทรัพย์ต่อเด็กเป็นรายตัว ค่าใช้จ่ายต่อหมู่บ้าน ต่อโรงเรียน ฯลฯ

9.2 ตั้งตู้บริจาคตามสถานที่ต่าง ๆ (ซึ่งอาจจะมิใช่ปัญหาการดูแลอยู่บ้าง)

9.3 แบ่งงานออกเป็นโครงการเล็ก ๆ เพื่อให้ผู้บริจาคสามารถเข้าใจงาน และเห็นงานเฉพาะเจาะจงได้ตามที่เขาสนใจหรือพอใจ

สรุป การบริหารองค์การต้องมีการพึ่งพาทรัพยากรในการบริหารงาน การระดมทรัพยากรถือเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีการวางแผนจัดการในการระดมทรัพยากร เพราะการระดมทรัพยากรต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเข้ามาช่วยระดมทรัพยากรเพื่อให้เกิดกำลังอำนาจของทรัพยากร เพื่อองค์การจะได้นำสิ่งที่ได้มาทำการจัดสรรให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน โดยการจัดสรรทรัพยากรต้องทำไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถควบคุม ประเมินผลได้

2.1 การระดมทรัพยากรด้านทุน

ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2545, น. 96-99) ได้กล่าวถึง การระดมทรัพยากรด้านการเงิน หรืองบประมาณ เป็นการ จัดหางบประมาณมาสนับสนุนในงานสวัสดิการสังคมผู้บริหารงานสวัสดิการสังคมจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นในการจัดโครงการสวัสดิการสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ต้องมีตัวชี้วัด (indicators) แสดงให้เห็นและ ความเข้าใจได้ชัดเจนในกรณีที่มีหลายโครงการจะต้องสามารถวิเคราะห์ความสำเร็จของโครงการไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่เที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำเป็นฐานในการคิดและมีการใช้เทคนิค

วิเคราะห์โครงการที่ดิน เช่น การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการ (SWOT Analysis) ในการวิเคราะห์โครงการ จะมีการจำแนกข้อคิดเห็นว่า โครงการนั้นมีข้อดี ข้อเสียหรือจุดอ่อนในการจัดโครงการ โดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายในงบประมาณของแต่ละโครงการเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับ (Cost & Benefits) แต่ในทางสวัสดิการสังคมอาจจะต้องพิจารณาในเชิงของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ (Cost & Effectiveness) มากกว่าเพราะผลลัพธ์เป็นเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ซึ่งนักสวัสดิการสังคมจะต้องแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของบริการสังคมที่ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมมากน้อยเพียงใดให้เป็นที่เข้าใจและมีความจำเป็นระดับหนึ่งที่จะต้องสร้างตัวชี้วัดให้สามารถเข้าใจได้ โครงการใดที่มีจุดอ่อนหรือข้อเสียมากก็ไม่ควรดำเนินการ เช่น กิจกรรมหรือบริการสังคมอาจเป็นการเลือกปฏิบัติ มากกว่าเป็นการให้บริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม โครงการที่จัดให้มีขึ้นอย่างเลือกปฏิบัติจึงอาจได้รับการต่อต้าน ฉะนั้นจึงไม่ควรจัดขึ้นเว้นแต่จะได้มีการปรับปรุงเสียใหม่

ในการระดมทุนหรือการจัดหางบประมาณอาจทำได้หลายแนวทางดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน
2. การได้รับเงินอุดหนุนช่วยเหลือจากแหล่งเงินทุนอื่น
3. การเซ็นสัญญาซื้อขายบริการ
4. ค่าธรรมเนียมในการใช้บริการ
5. เงิน สิ่งของบริจาค และการรณรงค์หาทุน
6. การลงทุน
7. เงินทุนสำรอง
8. บริการต่างๆ

พัทธรณ ผลิตพันธ์ (2547, น. 45) ได้กล่าวถึง วิธีการระดมทุน 2 วิธีการไว้ดังนี้

1. วิธีการระดมทุนโดยทางตรง คือ วิธีการที่มีการติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้ เช่น การพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว การขอบริจาคตามบ้าน การจัดงาน การกุศล การขายของที่ระลึก และการขายของเก่า เป็นต้น

2. วิธีการระดมทุนโดยทางอ้อม คือ วิธีการที่ไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สรุป วิธีการระดมทุน คือ การจัดกิจกรรมขึ้นมาเพื่อหาทุนเข้าโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การจัดละครเวทีการกุศลเพื่อหาเงินเข้าสมาคม การขายดอกมะลิในวันแม่ การจัดกิจกรรมเลี้ยงโชคเพื่อรับรางวัล เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นการระดมทุนเข้าองค์กรอย่าง

หนึ่ง ในการหาทุนหรือการระดมทุนต้องพิจารณาถึง ความต้องการของประชาชนและการทำประชาสัมพันธ์เป็นสำคัญ เพราะถ้ากิจกรรมที่จัดขึ้นประชาชนไม่ได้ให้ความสนใจนั้นหมายถึงการระดมทุนในครั้งนั้นไม่ประสบความสำเร็จนั่นเอง

ยุทธวิธีในการระดมทุน

อาร์. บี. คาอูปัน (Caayupan อ้างถึงใน ชินรัตน์ สมสืบ, 2539, น. 71-73) ได้อธิบายยุทธวิธีการระดมทุนไว้ดังนี้.-

- ยุทธวิธีทางตรง (Direct Action Tactics)

ยุทธวิธีนี้ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปกระทำ หรือติดต่อโดยตรงกับประชาชนในลักษณะต่อไปนี้

1. การพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว

2. การรณรงค์ในกลุ่มเพื่อนบ้านจากบ้านหนึ่งไปสู่อีกบ้านหนึ่ง เพื่อมุ่งให้เกิดผลกับสมาชิกในครอบครัวเหล่านั้น

3. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการอภิปรายกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ เช่น ในร้านทอง ร้านตัดผม การรวมกันทางสังคมกลุ่มเล็ก ๆ (Clique) และกลุ่มเยาวชนชนบท เป็นต้น

4. การรวม (Engaging) กลุ่มหลัก (Core Group) ขององค์กรและสถาบันต่าง ๆ เช่น ผู้นำ (ทางการและไม่เป็นทางการ) ของกลุ่มสตรี เยาวชน เกษตรกร และกลุ่มผลประโยชน์

5. การประชุมแบบเป็นทางการกับกลุ่มผลประโยชน์ที่มีขนาดใหญ่

6. กลวิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining Tactics) เจ้าหน้าที่ให้ความหวังล่วงหน้าแก่ประชาชนให้ร่วมในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเพื่อได้สิ่งที่ดีกว่าเดิม (Trade off Action) หากประชาชนคิดว่าเขาจะไม่ได้ประโยชน์เขาจะถามถึงสิ่งที่ดีกว่าเดิม เช่น "เราจะร่วมถ้าเราได้สิ่งนั้น" การแนะนำชักชวน (Lobbying)

- ยุทธวิธีทางอ้อม (Indirect Action Tactics)

ยุทธวิธีทางอ้อมเป็นวิธีที่เจ้าหน้าที่ไม่ได้พบปะติดต่อโดยตรงกับประชาชนสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

1. การโฆษณา (Advertising) การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda)

2. การส่งข่าวสารผ่านสื่อทันสมัยทุกชนิด

3. การส่งข่าวสารผ่านสื่อในชุมชน ตัวอย่าง เช่น การพูดคุยขบขัน การพูดคุย ๆ กัน ไปเหมือนเครือข่วง

4. ใช้ค่านิยมประเพณี วิถีประชา (Folk ways) และจารีต (Mores) เป็นเครื่องมือเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

5. การสาธิตภาคสนาม (Field Demonstrations) และมีวันฝึกปฏิบัติ (Field days)

6. การทัศนศึกษา (Study tours)

7. การใช้ทรัพยากรบุคคลและผู้นำ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นที่น่าเชื่อถือจากประชาชน

8. ใช้ศูนย์การเรียนรู้ หรือศูนย์ท้องถิ่น โปสเตอร์ และกระดานดำที่ใช้กับประชาชน

9. ใช้การรวมประชาชนตามปกติหรือตามประเพณี เช่น ตามโบสถ์ สภาตำบล การประชุมหมู่บ้าน การประชุมในวาระต่าง ๆ ฯลฯ

10. การแสดงบทบาทสมมุติ ละครและกิจกรรมทางวัฒนธรรม เช่น เพลงพื้นบ้าน (Folklore)

สรุป ยุทธวิธีการระดมทุนสามารถทำได้หลายวิธี โดยทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วแต่องค์การนั้นจะเลือกใช้วิธีการใดในการติดต่อขอระดมทุน ซึ่งอาจใช้วิธีติดต่อแบบโดยตรงกับประชาชน หรืออาจติดต่อขอระดมทุนโดยผ่านสื่อ ผ่านโฆษณา กิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้นมาเพื่อต้องการระดมทุน ฉะนั้นยุทธวิธีที่องค์การจะเลือกใช้นั้นต้องดูความเหมาะสมคุ้มค่ากับการได้จัดการระดมทุนในครั้งนี้ด้วย

2.2 การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์

การระดมหรือการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน โดยเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2546, น. 171-172) ได้กล่าวไว้ 3 วิธี ดังนี้คือ

1. การซื้อ การซื้อจะได้สิทธิ์ในความเป็นเจ้าของอุปกรณ์นั้น และถือเป็นสินทรัพย์ถาวร แม้ว่าของนั้นจะเสื่อมราคาลงก็ตาม ดังนั้นจึงสามารถใช้สอยอย่างเต็มที่ ได้ หรือจัดวางวัสดุอุปกรณ์ในลักษณะถาวรได้และถึงแม้ว่าหมดอายุการใช้งานก็ยังคงมีมูลค่าอยู่

2. การเช่าวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการดำเนินงานมีดังต่อไปนี้

2.1 ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทุนมากเกินไปนัก ทำให้ประหยัด และสามารถนำไปใช้ในส่วนที่ตรงกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การได้ตามความต้องการเป็นครั้งคราว

2.2 สามารถเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ แทนของเดิมที่ใช้มานานด้วยความแน่ใจว่า จะสามารถใช้แทนที่ของเดิมได้ ถ้าของเดิมไม่เหมาะสมที่จะใช้ต่อไปหรือล้าสมัยลง

2.3 เมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์สามารถเปลี่ยนเป็นของใหม่ได้โดยง่ายกว่า มีประสิทธิภาพดีกว่าโดยปราศจากปัญหาในการกำจัดของเดิมที่มีอยู่

2.4 ในกรณีของวัสดุอุปกรณ์ที่สึกหรอและเสียหายมาก จะมีข้อกำหนดในการซ่อมบำรุงที่กำหนดไว้ในสัญญาให้เช่า บางสัญญาจะระบุว่า จะให้ยืมเครื่องใช้เพื่อทดแทนในระหว่างการซ่อมแซมด้วย

2.5 ค่าใช้จ่ายในการเช่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ถือเป็นค่าใช้จ่ายทางบัญชี จะได้รับการลดหย่อนภาษี ทำให้เสียภาษีน้อยลง

2.6 การทำงานประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายให้สำนักงานจะง่ายขึ้น เพราะอัตราค่าเช่าถือเป็นค่าใช้จ่ายคงที่

ข้อเสียของการเช่า

1. วัสดุอุปกรณ์เหล่านี้จะไม่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของหน่วยงาน และไม่มีมูลค่าเมื่อไม่สามารถใช้ประโยชน์ใดๆ ได้

2. การเช่าระยะยาวอาจแพงกว่าการซื้อ ถึงแม้ว่าวัสดุอุปกรณ์ที่ซื้อมาจะมีมูลค่าลดลง และเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง

3. วัสดุอุปกรณ์เช่าในบางครั้งก็มีข้อจำกัดในการใช้ เช่น มีลักษณะเฉพาะเจาะจงทางเทคนิคหรือข้อสัญญาระบุไว้เช่นห้ามใช้งานนอกสถานที่

3. การเช่าซื้อวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสำหรับเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีราคาสูง ไม่สามารถซื้อได้ด้วยเงินสด หรือต้องการนำเงินสดไปใช้ในด้านอื่น การเช่าซื้อเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งในการมีวัสดุอุปกรณ์ ข้อดีของการเช่าซื้อคือทำให้เหลือเงินสดหมุนเวียน เพื่อไปใช้ในด้านอื่นที่จำเป็นมากกว่า และสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์นั้นได้แม้จะยังไม่สามารถลงทุนซื้อได้ ส่วนข้อเสียของการเช่าซื้อคือ การต้องชำระดอกเบี้ยในการผ่อนชำระทำให้ราคาที่แท้จริงสูงขึ้นจากราคาปกติเมื่อรวมดอกเบี้ย ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2545, น. 163) ได้กล่าวเสริมวิธีการระดมหรือการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ดังนี้

4. การยืม ใช้ในกรณีภาครัฐราชการ มีการยืมพัสดุระหว่างกัน หรือเป็นการยืมระหว่างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน อาจทำการยืมพัสดุระหว่างกันก็เป็นไปได้ โดยมีแนวทางปฏิบัติเพื่อการยืมพัสดุแตกต่างกันไปในแต่ละแห่ง แต่ภาพรวมคือ การทำเรื่องขอยืมและชี้แจงบอกถึงเหตุผลการนำไปใช้ อธิบายถึงประเภทของสิ่งของหรือพัสดุที่ต้องการยืมหลังการนั้น

ทำการพิจารณาอนุมัติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนยืมพัสดุต่อไป ในการคืนต้องอยู่ในสภาพครบถ้วนสมบูรณ์และคงสภาพเดิม

5. การแลกเปลี่ยน เป็นการนำพัสดุที่มีอยู่ไปแลกกับพัสดุประเภทเดียวกันของส่วนงานอื่น ซึ่งอาจเป็นพัสดุประเภทและชนิดเดียวกัน หรือต่างชนิดที่ต้องการมีเพิ่มเงินในการแลกเปลี่ยน (กรณีหลังต้องทำเรื่องเสนอขออนุมัติเบิกจ่ายเพิ่มเติม)

การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นการสรรหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจต้องมีการสรรหาโดยการซื้อ การเช่า การยืม เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.3 การระดมทรัพยากรด้านมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ คือ คนที่สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, น. 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, น. 5)

การระดมหรือการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการที่สำคัญอยู่ 5 ขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการประเมินว่าในรอบ 2-3 ปีข้างหน้า ขนาดขององค์การหรือโครงสร้างขององค์การจะเล็กลงหรือขยายขึ้น หากขยายขึ้นจะต้องรับคนเพิ่มกี่อัตรา ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติของคนที่จะรับนั้นเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ทางด้านเทคโนโลยี ตลาดและการแข่งขันในรูปแบบต่างๆ อย่างไรบ้าง

1.2 ประเมินการจำนวน เป็นการคำนวณจำนวนบุคลากรที่จะรับเพิ่มตามกรอบอัตรากำลังของโครงสร้างที่จะขยายหรือเปลี่ยนแปลง เช่น องค์การต้องมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อแข่งขันกับคู่แข่ง แต่นักออกแบบขององค์การมีเพียง 2 คน จำเป็นต้องขยายโครงสร้างของหน่วยออกแบบให้สามารถรองรับสถานการณ์การแข่งขันให้ได้ใน 2 ปีข้างหน้า จึงกำหนดกรอบอัตรานักออกแบบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาระยะเวลา 2 ปีแล้วจึงประมาณการว่าควรเพิ่มอัตรานักออกแบบปีละ 2 คน

1.3 การจัดทำประวัติ หลังจากกำหนดกรอบแล้วอาจพบว่าบางฝ่ายหรือบางหน่วยงานอาจต้องลดอัตราลง ส่วนที่ลดลงนี้อาจมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเพิ่มก็ได้ ดังนั้นการจัดทำประวัติบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือส่งเสริมให้คนภายในได้รับตำแหน่งงานสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

1.4 การคาดการณ์ บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเตรียมการรองรับให้ได้ เช่น จะลาออก การเปลี่ยนแปลงนี้จะมีผลกระทบต่อภาระงานขององค์การต้องเตรียมการรองรับ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

1.5 การวางแผน คือการนำข้อมูลทั้ง 4 ข้างต้น และนโยบายขององค์การมาประเมินสถานการณ์ กำหนดหัวข้อปัญหา หรือหัวข้อที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหานั้นๆ หรือที่จะพัฒนา แล้วจึงกำหนดวิธีการที่บรรลุวัตถุประสงค์และนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติหรือไปสรรหาบุคลากรต่อไป

2. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำแผนมาสู่การปฏิบัติโดยการประกาศเชิญชวนผู้สนใจให้สมัคร ซึ่งอาจสรรหาจากทรัพยากรภายในองค์การหรือนอกองค์การก็ได้ แต่ต้องให้เหมาะสมกับหน้าทำงาน สำหรับบุคคลที่จะสมัครเข้าทำงานก็จำเป็นต้องเตรียมตัวเข้ารับการคัดเลือก การสอบแข่งขัน การสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่นๆ ตามแต่ที่จะกำหนดไว้ในแผน

3. การคัดเลือก เมื่อผู้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกอาจเป็นไปได้ว่า ไม่มีผู้เหมาะสมต่อตำแหน่ง หรือมีผู้เหมาะสมหลายคนแต่มีตำแหน่งรองรับจำกัด ก็ต้องทำการคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการทดสอบหรือการวัดหลายๆแบบรวมกัน ซึ่งมักจะเป็นการวัดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และทัศนคติที่มีต่องานที่จะทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าอาจจำเป็นต้องวัดทั้งสติปัญญา เชาวนไหวพริบ และอารมณ์ของผู้สมัครประกอบกัน

4. การปฐมนิเทศ การแนะนำให้เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรระบบ การทำงาน และธรรมเนียมปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ หรือเปลี่ยนงานใหม่ หากการ

ปฐมนิเทศไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระในส่วนที่บุคคลต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือทำงาน ตั้งแต่ต้น จะก่อให้เกิดปัญหาในภายหลังได้ เพราะสิ่งที่เขาคาดหวังต่องานที่จะทำอาจจะไม่ตรงกับสภาพงานที่แท้จริงจนปรับตัวเองเข้ากับงานไม่ได้ (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, <http://www.ismed.or.th/knowledge/alpha/boy2/chapter15.html>)

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง และคณะ (2526, น. 9-12) ได้กล่าวถึง การระดมทรัพยากรมนุษย์ หรือการระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาหรือการสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชนในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันจากกลุ่มคนเล็กๆ ก่อน ซึ่งแน่นอนเริ่มต้นแต่ละกลุ่ม อาจจะเริ่มทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน แต่เมื่อประชาชนตื่นตัวที่จะช่วยเหลือตนเอง กิจกรรมร่วมที่จะแก้ไข ปัญหาที่เขามีร่วมกันก็จะเกิดขึ้น จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งและเมื่อประชาชนสามารถช่วยตนเองและเพื่อนที่อยู่ในสภาพปัญหาเหมือนกันแล้วนั้น การรวมตัวเพื่ออำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ และการเมืองก็จะช่วยพัฒนาประชาธิปไตย โครงสร้างสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศ

2.4 การระดมทรัพยากรด้านทุนทางสังคม

อนงก นาคุบุตร (วรุฒิ โรมรัตนพันธ์, 2548, น. 39) กล่าวถึงทุนทางสังคมในลักษณะของความเข้มแข็งของชุมชนว่า มิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งเกิดขึ้นในประเทศไทย แต่หากเป็นคุณค่าเดิมที่สังคมไทยมีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นความมีน้ำใจต่อกัน การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การเกาะเกี่ยวกันทางสังคม การรวมกลุ่มเป็นองค์การ หรือการจัดตั้งเป็นเครือข่ายต่างๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตรผสมผสาน เครือข่ายโรงสีชุมชน เป็นต้น ทุนทางสังคมนี้คือพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนชุมชนต่างๆ ให้มีความสามารถในการเพิ่มมูลค่าและทุนทางสังคมให้กับชุมชนตนเองมากขึ้น มีความเท่าทันต่อปัญหา และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาได้มากขึ้น และท้ายที่สุดสามารถพึ่งพาตนเองได้จริงในระยะยาว

ประเวศ วะสี (วรุฒิ โรมรัตนพันธ์, 2548, น. 40) ทุนทางสังคมเป็นพลังทางสังคมในการแก้ปัญหาวิกฤตของสังคมได้ โดยให้ความหมายทุนทางสังคมว่า “การที่คนมารวมกัน เอาความดีมารวมกัน เอาความรู้มารวมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาของสังคม”

อัมมาร์ สยามวาลา (วรุฒิ โรมรัตนพันธ์, 2548, น. 40) กล่าวถึงทุนทางสังคมว่า “เป็นการใช้ทรัพยากรของชุมชนในการแก้ปัญหา ทรัพยากรที่สำคัญ คือ สติปัญญา และความเอื้ออาทรต่อกัน สิ่งเหล่านี้คือทุนทางสังคม” โดยนัยนี้ ทุนทางสังคมก็นับเป็นมิติในรูปแบบของ

ทรัพยากรของชุมชน อันประกอบด้วยเรื่องของค่านิยม ความเชื่ออาทรต่อกัน รวมทั้งเรื่องของสถิติปัญหาที่มีอยู่ในชุมชนที่สมควรนำออกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคม

ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม (2546, น. 37) ได้กล่าวถึง ทูทางสังคม เป็นทุนสำคัญประเภทหนึ่ง นอกเหนือไปจากทุนกายภาพ ทุนการเงิน และทุนมนุษย์ ซึ่งได้มีบทวิจัยแสดงให้เห็นแล้วว่า "ทุนทางสังคม ทำให้เศรษฐกิจดี สังคมดี และการเมืองดี ดังนั้นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในสังคมในลักษณะที่เป็นการรวมตัวกันจะมีบทบาทร่วมกันให้เกิด "ทุนทางสังคม" ที่มากขึ้นและดีขึ้น ฉะนั้นคนในสังคมควรมีบทบาทร่วมกันในการพัฒนา โดยร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมติดตามกำกับผล ร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาต่อเนื่อง

อานันท์ กาญจนพันธุ์ (วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548, น. 41-42) ได้กล่าวถึง ทูทางสังคมว่าเป็น วิธีคิด และระบบความรู้ในการจัดการวิถีของความเป็นชุมชน เช่น การจัดการทรัพยากร การจัดระบบความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ หรือมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยวิธีคิดเชิงซ้อนและเกี่ยวกับเรื่องระบบความรู้ ภูมิปัญญา อีกทั้งต้องอาศัยกฎเกณฑ์มากำกับการใช้ความรู้นั้น ซึ่งอาจเป็นในรูปของจารีต กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พร้อมกันนั้นก็ต้องมีองค์การที่เข้ามาทำหน้าที่จัดการเรื่องนั้นๆ เช่น การใช้ทรัพยากรต่างๆ การจัดการทุน เป็นต้น

ส่วนการระดมทุนทางสังคม เป็นการระดมทุนทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานทางความคิดและอุดมการณ์ของระบบสวัสดิการสังคมไทยนั้น อยู่ภายใต้หลักการที่สำคัญ 2 ประการคือ การต่างตอบแทนกัน (reciprocity) และหลักการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (communalism) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทุนทางสังคมในมิติที่เป็นระบบคิดหรือวิธีคิด กับวิธีปฏิบัติหรือระบบความรู้ในการจัดการกับวิถีชุมชนไว้อย่างชัดเจน และได้นำเสนอมิติทางวัฒนธรรม ว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องทุนทางสังคมอย่างใกล้ชิด

2.5 การระดมทรัพยากรด้านบริการสังคม

การระดมทรัพยากรด้านบริการสังคม จำเป็นต้องมีทรัพยากรด้านทุนหรือเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทุนทางสังคม เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมบริการสังคม ขึ้นเพื่อช่วยเหลือคน กลุ่ม ชุมชน ที่เดือดร้อนหรือไม่เดือดร้อนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ของตน ช่วยเหลือและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนสามารถเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ เพื่อให้คนและสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข ทศนีย์ ลักษณะนิชนราช (2545, น. 56) ดังนั้นการระดม

ทรัพยากรด้านบริการสังคม จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางในการระดมทรัพยากรแต่ละประเภทที่เข้ามาช่วยเกื้อหนุนให้การจัดบริการสังคมเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

สรุป การบริการสังคม จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรทั้งด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ มนุษย์ ทุนทางสังคม เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมบริการสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการระดมทรัพยากรด้านบริการสังคมขึ้นมา เพื่อนำทรัพยากร เช่น เงินหรือทุน วัสดุอุปกรณ์ มนุษย์ ทุนทางสังคม เป็นต้น นำมาเป็นแรงขับเคลื่อนในการจัดกิจกรรมบริการสังคม เพื่อเป็นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถพึ่งพาตนเองได้ต่อไปในอนาคต

ปัญหาและอุปสรรคของการระดมทรัพยากร

การระดมทรัพยากร ทั้ง กำลังคน ทุนหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาจไม่ราบรื่นตามแผนที่ได้วางไว้ เนื่องจากแต่ละส่วนนั้นอาจมีเงื่อนไข ข้อจำกัด ของการระดมทรัพยากร ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการระดมทรัพยากร (วิรัตน์ คำศรีจันทร์ และคณะ, 2545, น. 61)

สรวง สุวรรณ และคณะ (2539, น. 393-394) ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการระดมทรัพยากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ส่วนของผู้บริหารองค์กร

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมากเกินไป มักบริหารโดยยึดความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่ ไม่ยึดกรอบของหลักการ กฎ ระเบียบ หรือเงื่อนไข ต้องการให้ทุกคนทำงานตามที่ตนเองต้องการ จึงไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งกระทบต่อพฤติกรรม และความรู้สึกของบุคคลที่ร่วมงานด้วย

1.2 ไม่ตระหนักและไม่ให้ความสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากร วัสดุที่มีอยู่ เกิดการสูญหาย และเสียหายของวัสดุอุปกรณ์ ทำให้การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์มีปัญหา โดยเฉพาะในในภาคราชการจะมีกรอบอัตราวัสดุอุปกรณ์ตามประเภทและระดับขององค์กรอยู่ กรณีที่มีวัสดุอุปกรณ์ชำรุดและยังไม่จำหน่าย หากจะจัดหาเพิ่มจะเป็นปัญหาที่จะต้องชี้แจงในรายละเอียดประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจ ที่จะให้ความเห็นชอบให้จัดซื้อทดแทน และเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดระเบียบ และการควบคุมวัสดุอุปกรณ์

1.3 การขาดการจัดระบบงานที่จะเคร่งครัดรัดกุมในด้านการควบคุมดูแลเพื่อยืดอายุทรัพยากรนั้นๆ การควบคุมด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ แม้จะได้มีการจัดวางระบบไว้บ้างแล้ว แต่ก็ยังเป็นไปในลักษณะที่ละหลวม มีการรั่วไหล

2. ระบบการจัดการทรัพยากร

2.1 ยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์คงเหลือเพื่อประกอบการกำหนดความต้องการในการจัดหาเพิ่ม ขั้นตอน วิธีการ และการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ การกำหนดคุณสมบัติ รายละเอียดคุณลักษณะของวัสดุอุปกรณ์ที่จะจัดซื้อ/จัดจ้าง ซึ่งตามหลักการจะต้องได้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และราคาถูก

2.2 หลักการพิจารณาในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ มักจะดำเนินการไม่ชัดเจน และไม่ครบถ้วน เช่น คุณลักษณะของวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการ ระยะเวลาที่ต้องการ คุณสมบัติพิเศษอื่น ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

2.3 ผู้รับผิดชอบใช้หน้าที่หาประโยชน์จากผู้ที่ต้องการขายวัสดุอุปกรณ์ หรือผู้ต้องการรับงานจ้าง จึงเป็นสาเหตุให้ราคาค่าวัสดุอุปกรณ์ที่จะซื้อหรือจ้างสูงกว่าราคาที่ควรจะเป็น

2.4 ผู้ใช้บางรายมีผลประโยชน์ในการจำเพาะเจาะจงให้จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ตัวเองต้องการ เพราะอาจได้ประโยชน์ในทางมิชอบ และแม้จะไม่ได้ต้องการประโยชน์ในทางมิชอบ แต่การระบุจำเพาะเจาะจงวัสดุอุปกรณ์ในบางรายการ ผู้มีหน้าที่จัดหาอาจจัดหาให้ไม่ได้ตรงความต้องการของผู้ใช้ หรือเมื่อจัดหาได้แล้ว ผู้ใช้วัสดุอุปกรณ์รายนั้นออกจากงาน หรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น คนใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานแทนอาจไม่ยอมใช้วัสดุอุปกรณ์นั้น ทำให้เกิดความสูญเสียได้เช่นเดียวกัน

3. ส่วนของผู้ปฏิบัติงาน

3.1 การขาดการบันทึกข้อมูลและรวบรวมจัดทำเป็นข่าวสาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารส่วนใหญ่จะคำนึงงานเฉพาะหน้า ขาดความสำนึกที่จะทำการแก้ไขปัญหาย่างมีแบบแผน เมื่อได้รับงบประมาณหรือทรัพยากรอื่นๆ เข้ามามากก็มักจะขาดการรวบรวม บันทึกแหล่งที่มา ครั้นเมื่อถึงเวลาจะต้องปฏิบัติข้อกำหนดหรือพิจารณาจัดทำเป็นแผนงาน ทำให้ขาดข้อมูลและข่าวสารที่จะเป็นช่องทางให้ทราบแหล่งที่มา และขาดหลักฐานที่จะชี้แจง เพื่อให้ได้ข้อตัดสินใจจากผู้มีอำนาจที่เป็นคุณแก่กิจการ เมื่อมีการพิจารณาทำให้เสียโอกาสที่ควรจะได้รับ

3.2 ขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการขอรับการจัดสรร หรือขอรับกำหนด การไม่ศึกษา ไม่ทำความเข้าใจ ไม่รู้ต้องทำในระเบียบปฏิบัติ วิธีการ กำหนด เวลาของผู้ปฏิบัติ ทำให้เสียโอกาสที่จะให้ได้รับงบประมาณมาใช้จ่าย

3.3 ขาดสำนึกของผู้แสวงหา การขาดการเห็นความสำคัญ และการมีข้อมูลข่าวสาร หรือรู้เรื่องบทบาทและความสำคัญขององค์การเอกชนหรือฝ่ายประชาชน ทำให้ขาดความสำนึกที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่น และคงคิดหวังพึ่งงบประมาณของทางราชการฝ่ายเดียว

3.4 การขาดสำนึกด้านการประหยัดทรัพยากร ผู้ปฏิบัติราชการส่วนหนึ่งมักจะมองทรัพยากรของทางราชการว่าเป็นของกลางที่ไม่จำเป็นต้องให้การดูแลเอาใจ เป็นสิ่งที่ควรที่จะได้รับความสนใจที่จะทำนุบำรุงมากกว่าของส่วนตัว เมื่อขาดสำนึกนี้ ความคิดด้านการประหยัดจึงมีน้อย

3.5 การขาดความรู้ความเข้าใจในการทำนุบำรุงเข้าของเครื่องใช้ ตัวอย่างการใช้รถยนต์พาหนะของทางราชการ จะเห็นได้ว่าการจะทำนุบำรุงให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี การตรวจสอบเป็นระยะๆ มีน้อยกว่าที่สมควร ความเข้าใจแจ่มแจ้งในวัตถุ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ก็ตกอยู่ในสภาพเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

จากปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาแล้วนี้จะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและการวางแผนที่ดี เป็นผลให้ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมขาดประสิทธิภาพและไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และยังขาดการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ต่อการดำเนินงานอีกด้วย

ในส่วนปัญหาของการระดมทรัพยากรของนักศึกษาในชั้น ผู้ศึกษาพิจารณาว่าปัญหาในการระดมทรัพยากรของนักศึกษาเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการขอรับการจัดสรร การขาดการบันทึกข้อมูลและรวบรวมจัดทำเป็นข่าวสาร และการขาดความรู้ความเข้าใจในการทำนุบำรุงข้าวของเครื่องใช้ จึงเป็นที่มาของปัญหาและอุปสรรคของการระดมทรัพยากรของนักศึกษานั้นเอง

3. แนวคิดการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย

กิจกรรมนิสิตนักศึกษา หมายถึง งานทุกประเภทที่นิสิตนักศึกษาจัดขึ้นนอกเวลาเรียน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยทั่วไปจะไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนในหลักสูตรโดยตรง ไม่มีการให้คะแนนไม่มีการบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ก็ได้กิจกรรมจัดขึ้นเพื่อความสนุกสนานเพื่อความรู้และสนองความต้องการและความสนใจของนิสิตนักศึกษาเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้นำความรู้ความสามารถของตนมาทำให้เกิดประโยชน์ (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543, น. 3)

3.1 ประโยชน์ของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

ธิดารัตน์ บุญนุช (2543, น. 3-6) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนิสิตศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษาที่ร่วมกันทำกิจกรรมในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการและสติปัญญา

กิจกรรมนิสิตนักศึกษาเป็นส่วนเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในชั้น ถ้ามีการจัดกิจกรรมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถนำเอาความรู้จากชั้นเรียนมาประยุกต์เข้ากับสภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียนได้ เช่น นิสิตนักศึกษาสาขาวารสารศาสตร์อาจจัดทำหนังสือพิมพ์ของสถาบัน นิสิตนักศึกษาสาขาดนตรีก็จัดกิจกรรมประเภทแสดงดนตรี เป็นต้น ตัวอย่างเหล่านี้เป็นการนำการเรียนรู้หรือความรู้จากห้องเรียนไปประยุกต์กับกิจกรรม นอกชั้นเรียนกิจกรรมแบบนี้จะช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้ความรู้ที่แตกฉานและได้ประสบการณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เข้าใจบทเรียนในชั้นได้ดียิ่งขึ้น ด้วยกิจกรรมบางอย่างยังเป็นการผสมผสานความรู้หลายๆ ด้านของนิสิตนักศึกษา อาทิเช่น ถ้านิสิตนักศึกษาจะออกสิ่งพิมพ์ด้านนิเวศวิทยา นิสิตนักศึกษาจะต้องนำความรู้ด้านภาษา หนังสือพิมพ์และวิทยาศาสตร์มาประยุกต์เข้าด้วยกัน

2. ด้านสังคม

กิจกรรมนิสิตนักศึกษาจะช่วยสอนและฝึกทักษะพิเศษในการติดต่อกันในสังคมให้แก่นิสิตนักศึกษา จะช่วยนิสิตนักศึกษาให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความเกี่ยวพันกันในสังคมช่วยให้นิสิตนักศึกษารู้จักปรับตัวและหาโลกของตนเองได้ การแข่งขันในสังคมนั้นสามารถเรียนได้ ทั้งจากในและนอกชั้นเรียน แต่โอกาสที่จะได้สัมผัสจริงๆ กับการแข่งขันนั้นจะมีได้มากกว่าโดยการทำกิจกรรม

กิจกรรมเป็นห้องปฏิบัติการที่มีค่ายิ่งของการใช้ชีวิตในสังคมเพราะกิจกรรมช่วยให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจถึงอิทธิพลและแรงผลักดันของสังคมและวัฒนธรรมต่อทัศนคติ คุณธรรมและการแสดงออกของแต่ละคนและของกลุ่มนิสิตนักศึกษาในสังคมมหาวิทยาลัย

3. ด้านการอยู่ร่วมกัน

กิจกรรมช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์กันเองช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ถึงการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ฝึกหัดประสานงานกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้กิจกรรมยังช่วยให้นิสิตนักศึกษากามีความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของกลุ่ม เมื่ออยู่ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาจะลดลงความห่างเหินระหว่างบุคคลกันไปเอง จะพัฒนาความเข้าใจต่อคนอื่นที่ลึกซึ้งขึ้นและยังเกิดความพอใจที่รู้สึกว่าเป็นคนของกลุ่มด้วย

4. ด้านพัฒนาการในตัวนิสิตนักศึกษา

กิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานด้านพัฒนาการในตัวนิสิตนักศึกษามีผล จากการที่ทราบลักษณะและภูมิหลังของนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับความสนใจสุขภาพร่างกาย และพื้นฐานทางสังคมก็สามารถที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาของนิสิตนักศึกษาในแต่ละชั้นได้ เพราะนิสิตนักศึกษาแต่ละคนมีระดับของวุฒิภาวะทางสังคมที่ต่างกัน มีพัฒนาการด้านร่างกายและคุณธรรมที่ต่างกัน ความเจริญทางสมองที่ต่างกัน ความต้องการก็แตกต่างกันด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้นิสิตนักศึกษาแต่ละคนมีพัฒนาการแตกต่างกันออกไป ถ้านิสิตนักศึกษามีโอกาสได้แสดงออกก็จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางบุคลิกภาพแล้วนิสิตนักศึกษายังได้พัฒนาด้านคุณธรรมด้วย เพราะคุณธรรมเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ภายนอกชั้นเรียน และจากการประยุกต์กับสภาพการณ์บางประการ สิ่งเหล่านี้ล้วนได้มาจากกิจกรรมเพราะฉะนั้นกิจกรรมจึงช่วยนิสิตนักศึกษาได้ปรับตนเอง ผักผ่อนตนเองเพื่อชีวิตในอนาคต

5. ฝึกการเป็นผู้นำและการใช้ชีวิตในระบบประชาธิปไตย

จุดมุ่งหมายของการศึกษาก็คือการสร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ กิจกรรมก็มีส่วนช่วยในเรื่องนี้ คือ ช่วยเตรียมนิสิตนักศึกษาเพื่อการมีชีวิตในสังคมระบอบประชาธิปไตย ช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ว่าการเป็นพลเมืองดีนั้นเป็นอย่างไร ให้โอกาสได้พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามช่วยพัฒนาความกล้าหาญที่มีคุณธรรมประกอบและรู้จักรักษากฎและระเบียบต่างๆ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวกิจกรรมนิสิตนักศึกษาก็จำต้องยึดหลักของประชาธิปไตย คุณธรรมและมาตรฐานต่างในสังคมด้วยและเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความสนใจ ความสามารถ และทักษะของแต่ละบุคคล

6. เกิดความรักสถาบันและรักการให้บริการชุมชน

กิจกรรมนิสิตนักศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการรวมตัวกันเป็นเอกภาพในสถาบัน จากการได้ติดต่อกับกันเพื่อระหว่างกับศิษย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถาบันทำให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน กิจกรรมช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้รู้จักที่มีส่วนให้แก่สถาบันหรือชุมชนที่ตนอยู่ร่วมด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การให้กับสังคม หรือบริการแก่สังคมต่อไปด้วย

7. ระบายพลังของนิสิตนักศึกษา

การเรียนในมหาวิทยาลัยนั้นต่างจากโรงเรียนมัธยม นิสิตนักศึกษามีเวลามากขึ้น และอาจจะใช้เวลาว่างไปในทางที่ไร้ประโยชน์และเป็นโทษต่อตนเองและสังคมได้ กิจกรรมนิสิตนักศึกษาจะช่วยให้นิสิตนักศึกษาใช้เวลาว่างไปในการสร้างสรรค์ได้รู้จักใช้พลังที่มีอยู่ในตนไปในทางที่ถูกต้อง

กิจกรรมนิสิตนักศึกษาไม่สามารถจะยังประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่นิสิตนักศึกษา ดังกล่าวมาข้างต้นได้ หากผู้บริหารและอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาและยังคงปล่อยให้นิสิตนักศึกษาทำกิจกรรมกันเองโดยขยายการที่แนะบ้างถึงการส่งเสริม ซึ่งกันและกันของกิจกรรมที่ประกอบการเรียนในชั้นกับกิจกรรมจัดนอกเวลาเรียน

3.2 ประเภทของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

ธิดารัตน์ บุญนุช (2543, น. 6-9) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนิสิตนักศึกษาอาจแบ่งประเภทตามลักษณะของกิจกรรมที่นิสิตนักศึกษาทำและตามวัตถุประสงค์และจุดหมายของกิจกรรมเหล่านั้น ได้ 6 ประเภท คือ

1. กิจกรรมด้านการปกครอง

รูปแบบของกิจกรรมได้แก่ สโมสรนิสิตนักศึกษา องค์การบริหารกิจกรรมนิสิตนักศึกษา สภานิสิตนักศึกษา คณะกรรมการนิสิตนักศึกษา เป็นต้น กิจกรรมประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1.1 เป็นห้องปฏิบัติการเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้ฝึกการเป็นผู้นำ ฝึกการทำงานร่วมกันและใช้ความรู้ที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์

1.2 เป็นกระบอกเสียงให้กับนิสิตนักศึกษา เป็นตัวแทนให้เพื่อนนิสิตนักศึกษา นายกสโมสรหรือนายกององค์การนิสิตนักศึกษาจะศึกษาความต้องการและความสนใจของเพื่อนนิสิตนักศึกษาที่พวกเขาเป็นตัวแทนเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางนโยบายหรือตัดสินใจในเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับผลได้ ผลเสียของเพื่อนนิสิตนักศึกษา

1.3 ให้บริการแก่เพื่อนนิสิตนักศึกษา งานให้บริการนี้อาจเป็นงานที่เสริมงานของหน่วยงานอื่นๆ ของสถาบันดำเนินอยู่ ชนิดของงานที่ให้บริการขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรขององค์กร งานที่ให้บริการอาจเป็นงานประเพณีประจำปี หรืองานตามเทศกาลสำคัญๆ หรือการจัดบรรยายพิเศษ เป็นต้น

1.4 เป็นผู้ประสานงานและสื่อสารข่าวระหว่างคณาจารย์ ผู้บริหารและนิสิตนักศึกษาที่ทำงานในองค์การจะยังขาดประสบการณ์และศักยภาพวุฒิภาวะที่จะแก้ปัญหาของสถาบันก็ตามแต่สติปัญญา ความคิดค้น และความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาจะช่วยให้สถาบันมีหูตาที่กว้าง ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยสถาบันให้มองปัญหาต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง

2. กิจกรรมด้านวิชาการ

เป็นกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่นิสิตนักศึกษา นิสิตนักศึกษาอาจจะจัดกิจกรรมตามวิชาเอกที่ตนเรียน เช่น ชมรมวิทยาศาสตร์ ชมรมคณิตศาสตร์ ชมรมถ่ายภาพ เป็นต้น

บุคลากรนิสิตนักศึกษาและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษามี ความเห็นว่าการผสมผสานหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตรเข้าด้วยกันจะเป็นประโยชน์แก่นิสิต นักศึกษามากเพราะถ้าจัดกิจกรรมวิชาที่ให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาโดย เชิญให้อาจารย์เป็นผู้บรรยายปัญหาทั้งในและนอกสาขาที่อาจารย์สอนจะช่วยสร้างเสริม ประสบการณ์แก่นิสิตนักศึกษามากขึ้น

3. กิจกรรมกีฬา

กิจกรรมประเภทนี้มีอาทิเช่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล รักบี้ กระบี่ กระบอง เป็นต้น กิจกรรม เหล่านี้มุ่งเน้นพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนทักษะในการกีฬา การฝึกซ้อม นอกจากนี้นี้ยังทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินด้วย ในระดับอุดมศึกษากิจกรรมจึงจัดเป็น กิจกรรมที่นิยมแพร่หลายในหมู่นิสิตนักศึกษามากประเภทหนึ่งเพราะนอกจากเป็นการเสริมสร้าง พละนาถัยและผ่อนคลายความตึงเครียดแล้วยังเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันอีกด้วย

4. กิจกรรมอาสาพัฒนา

เป็นกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และการออกค่ายอาสาพัฒนาสังคมของนิสิต นักศึกษา รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาสังคมและแหล่งเสื่อมโทรมกิจกรรมประเภทนี้ เปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้ใช้วิชาความรู้ของตนในการพัฒนาชุมชน ได้รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และ ผลจากการร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาทำให้นิสิตนักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงอันจะก่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงของสังคมในเมืองและชนบท เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนิสิต นักศึกษา ประชาชนและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ได้รู้วิธีแก้ปัญหาจากสภาพความเป็นจริง ได้ เผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติคุณของ สถาบัน และเกิดความสามัคคีในหมู่นิสิตนักศึกษา

5. กิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรม

เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์แก่นิสิตนักศึกษาด้านศิลปะ และวัฒนธรรม ช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสสัมผัสกับศิลปะวัฒนธรรมด้วยการปฏิบัติจริง และ เป็นการทํานุบำรุงส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอีกด้วย

กิจกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งอาจแบ่งได้ เป็น 3 ลักษณะ คือ การจัดงานประเพณี เทศกาล และวันนักขัตฤกษ์การแสดงศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้าน เช่น ดนตรี ละคร และการจัดนิทรรศการพื้นฐานทางวัฒนธรรม เช่น บทกลอน การปักทอ

6. กิจกรรมด้านการเมือง

เป็นกิจกรรมที่สอนนิสิตนักศึกษาถึงเหตุการณ์เรื่องราวของโลกและสังคมกิจกรรมนี้เกิดขึ้นเนื่องจากนิสิตนักศึกษามีสำนึกที่รับผิดชอบและประเทศชาติข้อจำกัดของกิจกรรมด้านการเมืองก็คือ นิสิตนักศึกษาที่สนใจกิจกรรมด้านนี้ มักจะถูกเพ่งเล็งว่าเป็นพวก “หัวก้าวหน้า” และ “นักปฏิรูปสังคม” เป็นพวกที่ชอบประท้วงหรือก่อความวุ่นวายของผู้บริหารในสายตาผู้บริหารสถาบัน ฉะนั้นภายนอกก็ยังเป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการแทรกแซงจากกลุ่มอิทธิพลต่างๆ ภายนอกสถาบัน ฉะนั้นภายหลังจึงไม่ได้มีการบรรจุไว้ในกิจกรรมนิสิตนักศึกษา แต่ยังมีนิสิตนักศึกษาบางกลุ่มที่สนใจการเมืองและสังคม และได้จัดกิจกรรมออกมาในลักษณะงานบำเพ็ญประโยชน์และพัฒนาสังคมขึ้นแทนโดยกิจกรรมเหล่านี้ไม่ขัดต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

3.3 การดำเนินงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

การดำเนินงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การบริหารงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา องค์กนิสิตนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา

การบริหารงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งได้เป็น การบริหารงานในระดับสถาบันหรือระดับมหาวิทยาลัย และในระดับคณะกิจกรรมนิสิตนักศึกษาทั้ง 2 ระดับนี้เป็นงานหนึ่งในฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และรองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา (อิติวรัตน์ บุญสุข, 2543, น. 20)

3.4 งบประมาณสำหรับกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

งบประมาณสำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา มาจากแหล่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เงินค่าบำรุงสโมสรที่นิสิตนักศึกษาจ่ายพร้อมค่าบำรุงการศึกษา
2. เงินเหลือจ่ายจากการดำเนินกิจกรรมสโมสรนิสิตนักศึกษาในปีที่ผ่านมา
3. เงินงบประมาณแผ่นดินที่สถาบันตั้งของบไว้เพื่อกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เป็นประจำเฉพาะสถาบันที่ได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน

4. เงินสนับสนุนจากทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อทำกิจกรรมนิสิตนักศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย เงินดังกล่าวเป็นงบประมาณแผ่นดินที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับ

5. เงินรับบริจาค เป็นเงินที่สโมสรนิสิตนักศึกษาดำเนินการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งบางครั้งอาจได้รับการสนับสนุนในรูปสิ่งของทดแทนตัวเงิน

6. เงินจากการจัดกิจกรรมพิเศษหาทุนของนิสิตนักศึกษาเอง เช่น ขายเครื่องเขียนของขวัญหรือเปิดท้ายรถขายของ เป็นต้น (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543, น. 31)

3.5 การส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาโครงการที่ได้รับการสนับสนุน มี 4 ประเภท (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543, น. 31) คือ

1. โครงการด้านศิลปวัฒนธรรม
2. โครงการด้านจริยธรรม
3. โครงการด้านกีฬา
4. โครงการด้านสัมมนากิจกรรมนิสิตนักศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ให้สนับสนุนเป็นงบประมาณค่าตอบแทนอาจารย์ที่ปรึกษา ค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดตามโครงการค่าใช้จ่ายในการอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการติดตามประเมินผลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.6 การประเมินผลกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมแล้ว สถาบันกำหนดให้ผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมรายงานข้อมูลทั่วไปของโครงการให้ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาทราบภายใน 15 วัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ยังเป็นการสำรวจตามความต้องการและความสนใจของสมาชิกและนิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรม เพื่ออำนวยความสะดวก

สะดวกสถาบันได้จัดแบบฟอร์มประเมินผลกิจกรรมนิสิตนักศึกษาไว้ให้บริการ (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543, น. 33)

3.7 ปัญหาและอุปสรรคของงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

จากการประเมินผลกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคทั้งที่เป็นปัญหาจากการจัดและดำเนินงานของนิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรมปัญหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาจากอาจารย์และนิสิตนักศึกษาทั่วไป และปัญหาด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก

1. ปัญหาด้านนิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรม

นิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรมมีเวลาว่างไม่ตรงกันเนื่องจากระบบการเรียนจึงส่งผลต่อการการบริหารและประสานความร่วมมือในการทำงานกล่าวคือขาดความต่อเนื่องและขาดผู้รับผิดชอบที่แน่นอน

2. ปัญหาด้านนิสิตนักศึกษาทั่วไป

นิสิตนักศึกษาทั่วไปสนใจเข้าร่วมกิจกรรมน้อย ทั้งนี้เพราะมีนิสิตนักศึกษาจำนวนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม และก็มีนิสิตนักศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่สนใจกิจกรรมแต่ก็ไม่มีเวลาเนื่องจากระบบการเรียน นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ทำให้ทุกคนต้องแข่งขันเพื่อการแข่งขันทำ ก็เป็นสิ่งที่ทำให้นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญของการเรียนในชั้นมากกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

3. ปัญหาด้านอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมมีความรู้ลึกว่าการมาช่วยงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษาทำให้ตนเองต้องสูญเสียเวลาที่จะแสวงหาความก้าวหน้าด้านอื่นๆ จึงสมควรใจมาช่วยงานกิจกรรมนิสิตศึกษาน้อย เว้นแต่อาจารย์ผู้นั้นจะมีในรักรงานกิจกรรมจริงๆ และอาจารย์ที่ปรึกษามีภาระงานอื่นด้วยจึงมีเวลาให้คำปรึกษากิจกรรมน้อยไป นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาบางท่านยังไม่ทราบกฎระเบียบการทำกิจกรรมนิสิตนักศึกษาจึงทำให้งานไม่คล่องตัว

4. ปัญหาด้านอาจารย์ทั่วไป

อาจารย์ทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตศึกษาน้อยหรือไม่เข้าร่วมด้วยเลยเพราะมีภาระงานสอนงานบริหารและอื่นๆ ที่ว่างไม่ตรงกับการจัดกิจกรรมและบางท่านไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

5. ปัญหาด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก

งบประมาณที่มาจากคำบำรุงสโมสรมีจำนวนจำกัด ถึงแม้บางโครงการจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทบวงมหาวิทยาลัย แต่ก็มีจำนวนไม่มากนักเพราะสโมสรมีข้อรับการสนับสนุนจากทบวงมหาวิทยาลัยมีจำนวนมาก นอกจากนี้จำนวนชมรมที่มีมากในแต่ละสถาบันทำให้งบประมาณจากคำบำรุงสโมสรไม่เพียงพอทำให้นิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรมต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งเพื่อหารายได้ หรือขอรับบริจาคเงินและข้าวของเพื่อมาจัดกิจกรรมเวลาการจัดและดำเนินกิจกรรมจริงๆจึงเหลือน้อย นอกจากนี้กฎระเบียบในการขอใช้สิ่งอำนวยความสะดวกก็เป็นปัญหาอุปสรรคที่ทำให้นิสิตนักศึกษาที่ทำกิจกรรมเกิดความเบื่อหน่ายได้ (ธิดารัตน์ บุญนุช, 2543, น. 33-34)

4. ข้อมูลการจัดกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิจกรรมนักศึกษา หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านต่างๆ นอกเหนือไปจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นไปโดยสมัครใจของนักศึกษาและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคะแนนวิชาใดวิชาหนึ่ง กิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักศึกษานั้น จึงหมายรวมทั้งกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาและส่วนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัดขึ้นเอง โดยอยู่ภายใต้การนิเทศและดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสชีวิตที่ถูกต้องด้วยตนเอง (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กองกิจการนักศึกษา, ม.ป.ป.)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2522 ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมพลานามัย ปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ โดยให้นักศึกษาได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจตามความสนใจของนักศึกษาทางด้านกีฬา ศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาและการบำเพ็ญประโยชน์ เป็นหลัก การจัดกิจกรรมนักศึกษาให้จัดเป็นกิจกรรมภายในสถานศึกษา ส่วนกิจกรรมนอกสถานศึกษา จะต้องได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชนบท จะต้องได้รับการร้องขอจากหน่วยราชการ หรือร่วมกับโครงการของทางราชการ

โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนักศึกษาขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนตนเองในการใช้สิทธิเสรีภาพและการปกครองตนเองตามหลักประชาธิปไตยในเรื่องเกี่ยวกับ

กิจกรรมนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทย ส่งเสริมสามัคคีธรรมในหมู่นักศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งทางวิชาการ และประสบการณ์ในวิชาชีพแก่นักศึกษา เพื่อให้นักศึกษามีบุคลิกภาพพลานามัย มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่กว้างไกล เพื่อเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวมสืบไป

4.1 การจัดกิจกรรมของ นักศึกษามีสิทธิและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. มีสิทธิเท่าเทียมกันในการสมัครรับเลือกตั้งและออกเสียงในกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษา ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับกิจการนั้นๆ
2. มีสิทธิแสดงความคิดเห็นและวิจารณ์อย่างเสรี ภายในขอบเขตกฎหมายและข้อบังคับตลอดจนระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมด้านวิชาการ และการเรียนการสอนนั้นอาจให้ความคิดเห็นหรือเสนอแนะได้
3. มีสิทธิในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา
4. มีหน้าที่ดำรงไว้ซึ่งความสามัคคี
5. มีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประเพณีอันดีงามของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามครรลองระบอบประชาธิปไตยภายในมหาวิทยาลัย

4.2 ประเภทและลักษณะของกิจกรรม

1. โครงการด้านบำเพ็ญประโยชน์หรืออาสาพัฒนาชนบท

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ อาสาพัฒนาชนบท อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่น

1.2 เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์โดยตรงอันก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงของสังคมในตัวเมืองและชนบท ซึ่งจะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพที่แท้จริงของสังคม ตลอดจนมีความสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อที่มีต่อสังคมโดยเฉพาะชนบท เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

1.3 เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีความสามัคคี รับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
ในระหว่างนักศึกษาร่วมสถาบันและต่างสถาบัน

1.4 เพื่อฝึกให้นักศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสามารถและเป็นผู้ตามที่ดี โดยรู้จักการทำงานด้วยกันเป็นหมู่คณะ รู้จักผ่อนปรนและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.5 เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษา ประชาชนและข้าราชการ

1.6 เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ประชาชนในชนบท เห็นความสำคัญของการพัฒนา
รวมทั้งมีความคิดจะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่นตนเอง และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม

1.7 เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

ลักษณะของกิจกรรม เป็นโครงการด้านอาสาพัฒนาชนบท อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธีทั้งนี้ รวมถึงโครงการทั้งในชั้นสำรวจ และชั้น
การดำเนินการ โดยมีลักษณะที่ปฏิบัติ ได้แก่

- ด้านการศึกษา เช่น ช่อมแซมอาคารเรียนและพัฒนาโรงเรียน สนามกีฬา จัดทำ
และสาริตการจัดทำอุปกรณ์การศึกษา สาริตและให้ความรู้การจัดห้องสมุด ฯลฯ

- ด้านสาธารณูปการ เช่น สร้างศาลาเอนกประสงค์ ดึงเก็บน้ำฝน ขุดสระ พัฒนา
ปรับปรุงหมู่บ้าน และสาธารณสมบัติอื่น ๆ

- ด้านคมนาคม เช่น การสร้าง ช่อมสะพาน ถนน งานวางท่อระบายน้ำ

- ด้านการเกษตร เช่น การสร้างฝาย การจัดระบบการส่งน้ำทางการเกษตร การ
ส่งเสริมเผยแพร่และสาริตความรู้ทางการเกษตร

- ด้านสาธารณสุข เช่น การจัดชุดแพทย์เคลื่อนที่ ให้บริการและแนะนำความรู้ด้าน
สาธารณสุข

- ด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกป่า พัฒนาอุทยาน ให้บริการ
ความรู้ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รูปแบบของโครงการกิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์หรืออาสาพัฒนาชนบท ส่งเสริม
และสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการในรูปแบบที่มีลักษณะผสมผสานโดยมุ่งเน้นการให้บริการ
วิชาการแก่สังคมควบคู่ไปกับการส่งเสริมการดำเนินโครงการกิจกรรมร่วมหลายสาขาวิชาชีพและ
หลายสถาบัน โดยมีสถาบันแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นแกนกลาง สำหรับพื้นที่ในการดำเนินโครงการเน้น
ด้านสังคมชนบท ทั้งในด้านการศึกษา การสาธารณสุขและการเกษตร เช่น สอน สาริตแนะนำเรื่อง
การเลี้ยงสัตว์ การผสมเทียม ฯลฯ เพื่อให้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ซึ่ง

สามารถกระทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเผยแพร่โดยทางตรงได้แก่การไปเผยแพร่บริการประชาชน โดยอ้อมก็ได้แก่เผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ แล้วให้หน่วยงานที่รับผิดชอบไปเผยแพร่ให้กับประชาชนอีกชั้นหนึ่ง

พื้นที่เป้าหมายและการประสานงานร่วมมือในการดำเนินโครงการ นักศึกษาควรจะกำหนดพื้นที่เป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจและกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความต้องการของประชาชนในชนบท รวมทั้งจะต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและประชาชน โดยใช้หลัก 4 ประสาน ดังนี้

1. นิสิตนักศึกษาและอาจารย์
2. หน่วยงานการที่รับผิดชอบ
3. ประชาชนในท้องถิ่น
4. หน่วยงานภาคเอกชน

2. โครงการด้านศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย
2. เพื่อปลูกฝังค่านิยมความภาคภูมิใจและความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรมไทยแก่นักศึกษาและประชาชนทั่วไป

ลักษณะของกิจกรรม

จัดแสดงนิทรรศการหรือกิจกรรมทางด้านนาฏศิลป์ ดนตรีไทย การละเล่นพื้นเมือง การจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและท้องถิ่น

3. โครงการด้านจริยธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักศึกษา
2. เพื่อปลูกฝังเสริมสร้างค่านิยมที่ถูกต้องดีงามในสังคม และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข
3. เพื่อเสริมสร้างสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

ลักษณะของกิจกรรม

จัดประชุม อบรม สัมมนาที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและการเปลี่ยนแปลง เจตคติ พฤติกรรมในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม

4. โครงการด้านสัมมนากิจกรรมนักศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาได้ทราบแนวนโยบาย และขอบข่ายของการส่งเสริมและดำเนินการจัดกิจกรรมนักศึกษา รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
2. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เจตคติ และถ่ายทอดประสบการณ์จัดกิจกรรมนักศึกษา
3. เพื่อร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหา อุปสรรค กำหนดแนวของการพัฒนาและวางแผนปฏิบัติกิจกรรมนักศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา

ลักษณะของกิจกรรม

- จัดอบรม ประชุมสัมมนาที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา โดยผู้เข้าร่วมจะต้องประกอบด้วยนักศึกษา และอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา และการนี้หัวข้อเรื่องของการอบรม ประชุมสัมมนาจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา

5. โครงการด้านกีฬา

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการเล่นกีฬา
2. ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเล่นกีฬา และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัยและพลานามัย
3. ปลุกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
4. สร้างความสามัคคีในหมู่นักศึกษา และอาจารย์ด้วยการเล่นกีฬา
5. ผ่อนคลายความเครียดให้เกิดอารมณ์แจ่มใส และจิตใจเบิกบาน
6. ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงของสถาบัน

การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมตามโครงการต่างๆ ตามความสนใจของนักศึกษา เช่น โครงการด้านบำเพ็ญประโยชน์หรืออาสาพัฒนา

ชนบท โครงการด้านศิลปวัฒนธรรม โครงการด้านจริยธรรม โครงการด้านสัมมนา กิจกรรม นักศึกษา โครงการกีฬา ซึ่งแต่ละโครงการประกอบไปด้วยชุมนุม ชมรม และสโมสร ทั้งนี้โครงการ แต่ละโครงการต่างมุ่งหวังให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรม นั้นๆ เพราะการทำกิจกรรมถือเป็นสิ่งที่ควบคู่กับการเรียน และยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รู้จักกับ เพื่อนที่อยู่ต่างคณะกัน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม และทางด้านการเรียนอีกด้วย กิจกรรมยังสอนให้นักศึกษารู้จักคิด รู้จักกล้าตัดสินใจ และรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ พร้อมทั้ง ทั้งสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

4.3 การจัดส่วนการบริหารกิจกรรมของนักศึกษา

การจัดการบริหารกิจกรรมของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภานักศึกษา
2. องค์การนักศึกษา
1. สภานักศึกษา

สภานักศึกษาประกอบด้วยสมาชิกสภานักศึกษามาจากการเลือกตั้งทั่วไป 24 คน โดยให้นักศึกษาชั้นปีที่หนึ่ง สอง สาม และสี่ - แต่ละชั้นปีมีสิทธิเลือกนักศึกษาชั้นปีเดียวกันเป็น สมาชิกสภานักศึกษาชั้นปีละ 6 คน และสมาชิกสภานักศึกษาที่มาจากการเลือกตั้งภายในคณะ คณะละ 3 คน

อำนาจหน้าที่ของสภานักศึกษามีดังต่อไปนี้

1. พิจารณาและให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบต่อนโยบายโครงการและงบประมาณ ของคณะกรรมการบริหาร และต้องส่งเรื่องที่พิจารณาค้นแก่กรรมการบริหารภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ ได้รับ ถ้าไม่คืนตามกำหนดนี้ให้ถือว่านโยบายโครงการและงบประมานนั้นได้รับความ เห็นชอบ

2. ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหาร และตรวจสอบการเงินและบัญชี ขององค์การนักศึกษา ตลอดจนพิจารณารายงานเกี่ยวกับรายได้และรายจ่าย หรือการได้รับการ สนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและวัสดุซึ่งคณะกรรมการบริหารหรือชุมชน หรือชมรมได้รับมา

3. ประเมินผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการบริหารและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ

4. ลงมติด้วยคะแนน 2 ใน 3 ของสมาชิกสภาเสนอถอดถอนกรรมการบริหารเป็น รายบุคคล หรือทั้งคณะต่ออธิการบดี ในกรณีเป็นที่แจ้งชัดว่ากรรมการบริหารกระทำผิดข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ด้วยวินัยนักศึกษา

5. ออกระเบียบการประชุมของสภานักศึกษา เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับ

6. อนุมัติระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับชุมนุม

2. องค์การนักศึกษา

องค์การนักศึกษาประกอบด้วย 2.1 คณะกรรมการบริหาร, 2.2 คณะกรรมการนักศึกษาคณะ 2.3 ชุมนุม, 2.4 ชมรมต่างๆ ของนักศึกษา

2.1 คณะกรรมการบริหาร

ประกอบด้วย คณะกรรมการจำนวนไม่เกิน 21 คน มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. นายกองค์การนักศึกษา
2. อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่ 1
3. อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่ 2 (ศูนย์รังสิต)
4. เภรัญญิก
5. เลขธิการ
6. รองเลขธิการศูนย์รังสิต
7. ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
8. รองประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์ศูนย์รังสิต
9. ประธานฝ่ายสถาบันสัมพันธ์
10. นักศึกษาสัมพันธ์ศูนย์รังสิต
11. ประธานฝ่ายต่างๆ

คณะกรรมการบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

1. บริหารกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาตามข้อบังคับว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ร่วมมือประสานงานและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของคณะกรรมการนักศึกษาคณะต่างๆ
3. ควบคุมและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของชุมนุม และชมรมต่างๆ
4. กำหนดนโยบายจัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณประจำปีการศึกษาของคณะกรรมการบริหาร เสนอต่อสภานักศึกษา
5. พิจารณางบประมาณและโครงการประจำปีการศึกษาของชุมนุม ชมรมเพื่อเสนอต่อสภานักศึกษา
6. เสนอระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับชุมนุมให้สภานักศึกษาอนุมัติ

7. เข้าร่วมประชุมชี้แจงต่อสถานศึกษาทุกครั้งที่มีการประชุม

8. เสนอชื่อกรรมการบริหารเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาถอดถอนกรรมการบริหารผู้นั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารไม่น้อยกว่าสามในสี่

2.2 คณะกรรมการนักศึกษาคณะ

คณะกรรมการนักศึกษาคณะได้มาโดยการเลือกตั้งทั่วไปภายในคณะ ประกอบด้วยกรรมการไม่เกิน 15 คน มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. ประธาน
2. เลขานุการ
3. เกรียณญิก
4. หัวหน้าฝ่ายต่างๆ

คณะกรรมการนักศึกษาคณะเป็นตัวแทนของนักศึกษาในคณะทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษาในคณะและอยู่ในความควบคุมดูแลของคณะ ผู้สมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการนักศึกษาคณะต้องสมัครรวมกันเป็นกลุ่มและระบุตำแหน่งหน้าที่ โดยคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งจะต้องเป็นผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง วิธีการเลือกตั้ง การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งกรรมการนักศึกษาคณะ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษภายในคณะ

2.3 ชุมนุม

ชุมนุมของนักศึกษาต้องมีลักษณะที่นักศึกษาทั่วไปทั้งมหาวิทยาลัยอาจเป็นสมาชิกได้และอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการบริหาร

ประเภทของชุมนุมอาจแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายกีฬา
2. ฝ่ายศิลปะและวัฒนธรรม
3. ฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์

การจัดตั้งชุมนุมเพิ่มเติมให้ทำได้โดยมีนักศึกษาไม่น้อยกว่า 100 คน จากคณะต่างๆ ไม่ต่ำกว่า 3 คณะเข้าชื่อกันยื่นต่อคณะกรรมการบริหาร การจัดตั้งและยุบเลิกชุมนุมนั้นจะทำได้ก็ต่อเมื่อมีคำสั่งของอธิการบดี

การจัดตั้งชุมนุมแต่ละชุมนุมจะต้องมีคณะกรรมการชุมนุมไม่น้อยกว่า 7 คน ซึ่งสมาชิกแต่ละชุมนุมเป็นผู้เลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. ประธาน

2. รองประธาน
3. เลขานุการ
4. เหรัญญิก
5. นายทะเบียน
6. ฝ่ายประชาสัมพันธ์
7. ฝ่ายพัสดุ

กรรมการอื่นๆ ตามที่กรรมการชุมนุมเห็นสมควร กรรมการชุมนุมหนึ่งจะเป็นกรรมการชุมนุมอื่นอีกในเวลาเดียวกันไม่ได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุมนุมมีดังต่อไปนี้

1. บริหารงานทั่วไปให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของชุมนุม
2. กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีของชุมนุม

เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร

3. เสนอระเบียบปฏิบัติของชุมนุมต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อขออนุมัติจากสภานักศึกษา

4. พิจารณาการกระทำของสมาชิกที่ฝ่าฝืนระเบียบของชุมนุม หรือนำความเสื่อมเสียมาสู่ชุมนุม มติของคณะกรรมการชุมนุมที่ให้สมาชิกกระทำการใช้สิทธิหรือถอนชื่อออกจากการเป็นสมาชิกชุมนุมต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการชุมนุมทั้งหมด

5. รับผิดชอบดูแลรักษาเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ของชุมนุม

2.4 ชมรมต่างๆ ของนักศึกษา

การจัดตั้งชมรมของนักศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วย การจัดตั้งชมรมของนักศึกษา พ.ศ. 2523 การจัดตั้งชมรมของนักศึกษาต้องมีลักษณะเป็นการรวมกลุ่มกัน เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งอันเป็นการเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น และชมรมที่จัดตั้งขึ้นจะต้องมีนักศึกษาไม่น้อยกว่า 50 คน จากคณะต่างๆ รวมแล้วไม่น้อยกว่า 3 คณะเข้าชื่อยื่นต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา

ผู้ก่อตั้งต้องยื่นบัญชีรายชื่อสมาชิก วัตถุประสงค์ ระเบียบ ข้อบังคับของชมรมให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา เพื่อขออนุมัติต่อสภานักศึกษา เมื่อจัดตั้งเป็นรูปของชมรมแล้วชมรมมีสิทธิได้รับการบริการและได้รับเงินงบประมาณอุดหนุนจากมหาวิทยาลัย ชมรมแต่ละชมรมให้มีคณะกรรมการชมรมไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งสมาชิกแต่ละชมรมเป็นผู้เลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. ประธาน

2. เลขานุการ

3. เสร็จญญิก

4. กรรมการอื่นๆ ตามที่กรรมการชมรมเห็นสมควร

กรรมการชมรมหนึ่งจะเป็นกรรมการกลุ่มกิจกรรมอื่นๆ อีกในเวลาเดียวกันไม่ได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชมรม มีดังต่อไปนี้

1. บริหารทั่วไปให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของชมรม

2. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีของชมรมเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา

3. รับผิดชอบดูแลรักษาเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ของชมรม

4. ร่วมมือประสานงานและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา และมหาวิทยาลัยให้เป็นไปด้วยดี

จากสิ่งที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นแนวทางในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยโดยเน้นให้มีองค์ความรู้ที่ครบถ้วน ในทุกศาสตร์ เพื่อการพัฒนา และการแก้ปัญหาให้แก่สังคมไทยและภูมิภาค โดยมีระบบบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน เพื่อให้ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมนั้นๆ ได้ เพราะกิจกรรมถือเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รู้จักสนิทสนม ปรึกษาหารือ ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือกันทางด้านวิชาการแล้ว กิจกรรมยังสอนให้นักศึกษารู้จักคิด สร้างสรรค์ แก้ไขปัญหากิจกรรมในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

กิจกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีการระดมทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานในกิจกรรม สังคมนั้นๆ และการระดมทรัพยากรถือเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องการพัฒนาในศาสตร์ต่างๆ อันเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันการระดมทรัพยากรถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานในกิจกรรมที่ทำ ดังนั้นจึงต้องหากกลยุทธ์ กลวิธีในการดำเนินการระดมทรัพยากรใหม่ๆ ซึ่งจะมีแนวทางในการระดมทรัพยากรที่แตกต่าง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนและตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมทรัพยากรนั้น เพื่อเพิ่มพูนทรัพยากรในส่วนของกิจกรรมแล้วสามารถนำไปใช้ในการช่วยเหลือบริการสังคมต่อไป สมดังเจตนารมณ์ที่นักศึกษาได้จัดทำกิจกรรมทางสังคม

จากการระดมทรัพยากรเพื่อกิจกรรมทางสังคมของนักศึกษาแล้วนั้น ทำให้นักศึกษาซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานทางปัญญา ความคิด และทัศนคติในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจในการระดมทรัพยากรอย่างมีเหตุผล รู้จักตนเองและสภาพแวดล้อม สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม และเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต การพัฒนาสังคมต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล หาญเชิงชัย (2544, น. 109-110) ได้ศึกษาถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงลักษณะกิจกรรม ลักษณะและวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนเหตุผลในการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคาร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม การปรับปรุงพัฒนาองค์กรในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมักเป็นกิจกรรมในรูปแบบระยะสั้นๆ ไม่ได้ใช้เวลานานมาก และเป็นลักษณะการบริจาคเงินหรือสิ่งของมากกว่าเนื่องจากภาระหน้าที่ในการทำงานค่อนข้างเร่งรัด ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบของลักษณะและวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งพบว่าร่วมออกเงินมากที่สุด รองลงมาคือร่วมออกแรง แต่โดยภาพรวมพบว่าลักษณะและวิธีการในการมีส่วนร่วมระดับน้อย สำหรับเหตุผลในการเข้ามามีส่วนร่วมส่วนใหญ่ก็เพราะตระหนักในคุณค่าของตนเอง โดยจิตสำนึกที่ต้องการทำให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมสำหรับเหตุผลที่ไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่วนใหญ่ก็เพราะไม่มีเวลาภาระหน้าที่งานหนัก ส่วนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม พบว่าพนักงานธนาคารมีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมในระดับมากที่สุด – มาก ในด้านการประชาสัมพันธ์ นโยบายองค์กรการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ส่วนแนวการส่งเสริมโดยมีรางวัลจูงใจเป็นเรื่องรองลงมา

พัทธมน ผลิพัฒน์ (2547, น. 148-149) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมระดมทุนของผู้บริจาค : กรณีศึกษาสำนักงานจัดรายได้สภาภาษีไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของกิจกรรมและระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้บริจาค ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้บริจาค ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้บริจาค พบว่า ลักษณะของกิจกรรมที่เข้าร่วมมากที่สุด คือ การบริจาคเงิน

แต่กิจกรรมร่วมขายสินค้าให้กับสภาการศึกษาไทยเป็นกิจกรรมที่ผู้บริจาคเข้าร่วมน้อยที่สุด ส่วนระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นเป็นไปตามอัธยาศัย สำหรับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมทุนระดับมาก คือ ปัจจัยขององค์กรและปัจจัยทางสังคม ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยความเชื่อส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกิจกรรม มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมระดมทุนของผู้บริจาคในระดับน้อย

อัจฉรา โคมแจ่ม (2544, น. 120) ได้ศึกษาถึง จิตสำนึกของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการรวมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม พบว่า การรวมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคมของนักศึกษานั้นเป็นการกระทำที่ชี้ให้เห็นถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมที่ตนอยู่ร่วมในฐานะนักศึกษาของสถาบัน จะเห็นว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีสภาวะของการรู้ตัวทางจิตเมื่อว่าตนกำลังดำเนินกิจกรรมอะไรบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ตนร่วมเป็นสมาชิกอยู่ และได้มีการสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลาในระหว่างดำเนินกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดจิตสำนึกในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม ปัญหาอุปสรรคหลายประการในการดำเนินกิจกรรมและความต้องการแรงเสริมในการดำเนินกิจกรรมที่จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นและความพยายามที่จะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากนักศึกษาขาดซึ่งจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมต่อสังคม จึงสรุปได้ว่า การรวมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการแสดงถึงการมีจิตสำนึกอันก่อเกิดจากความคิดคำนึงและความตระหนัก ที่จะเข้าไปมีบทบาท ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบต่อการพัฒนาสังคมส่วนรวมร่วมกันอย่างแท้จริง

สุวัฒน์ มูลเหล็ก (2545, น. 110-113) ได้ศึกษาถึง แนวคิด วิธีการ การระดม และการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดการศึกษาแก่เด็กพิการประเภทเรียนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวคิด วิธีการ การระดม และการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารการจัดการให้กับเด็กพิการประเภทเรียนร่วม ผลการศึกษาวิธีการระดมทรัพยากรและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติลำดับแรกคือ วิธีการตามการระดมตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมระดับมากที่สุดคือ วิธีการชี้แจงประชาสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ ของสังคม รองลงมาคือ วิธีการระดมตามแนวคิดการมีส่วนร่วมคือ วิธีการจัดให้มีการประชุมกลุ่มบุคคลากรในโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันคิดหาวิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิธีการจัดสรรทรัพยากร พบว่า วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติมากที่สุดคือ วิธีการตามแนวคิดด้านความยุติธรรมทางสังคม รองลงมาคือวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้ตามสิทธิและสิทธิทางการศึกษา ลำดับสุดท้าย

คือ วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับชุมชนมากขึ้น และควรคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากร หรือ การบริหารจัดการทรัพยากร หรือการบริหารจัดการทรัพยากรต้องให้สามารถตอบสนองความ จำเป็นพื้นฐานของผู้เรียนตามความจำเป็น และความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น เด็กนักเรียนปกติ และเด็กนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ให้มากขึ้น

สุภาภรณ์ ใจสุข (2539, น. 334-335) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแหล่งทรัพยากร ท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนทรัพยากรของ โรงเรียนในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยที่ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ต้องการขอความ ช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งที่เป็นบุคคลในองค์กรรัฐบาล บุคคลในองค์กรเอกชน บุคคลในองค์กรศาสนา และบุคคลในองค์กรชาวบ้าน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนก็ยังมีโครงการ ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งหมด อีกเป็นจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นด้านอาคารสถานที่ และน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาที่พบโดยทั่วไปทั้งจากผู้ให้และผู้รับการสนับสนุนส่วนใหญ่คือ การขาดการประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน และความรับผิดชอบระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นจากผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรใน การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่แล้วต้องอาศัยพลังการมีส่วนร่วม และการมีจิตสำนึกในการทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแรงสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงแนวคิด วิธีการ การ ระดมทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากรของกิจกรรมที่ทำ เพราะในการบริหารจัดการในกิจกรรม ส่วนใหญ่แล้วประสบปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนทรัพยากร เช่น การเงิน/งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาถึงแนวทางการระดมทรัพยากรเข้า มาสนับสนุนในกิจกรรม เพื่อทำให้มีทรัพยากรเข้ามาช่วยในการดำเนินงานต่างๆ ได้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

