

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

นางสาวมารีษา ศรีสุภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF LEARNING MANAGEMENT MODEL
TO PROMOTE WORK MOTIVATION OF THE THAI RED CROSS VOLUNTEERS

Miss Mareesa Srisupa

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Philosophy Program in Development Education
Department of Educational Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2022
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย
โดย	นางสาวมารีษา ศรีสุภา
สาขาวิชา	พัฒนศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อ.ดร.ดวงกมล บางขวด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จุฑาศฤงค์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ดวงกมล บางขวด)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.หทัยรัตน์ ทับพร)

มารีษา ศรีสุภา : การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
สภากาชาดไทย (DEVELOPMENT OF LEARNING MANAGEMENT MODEL TO PROMOTE WORK
MOTIVATION OF THE THAI RED CROSS VOLUNTEERS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ.ดร.ดวงกมล บางขวด

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร 2) ศึกษาแรงจูงใจต่อ
การปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และ 3) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยใช้การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จำนวน
223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาสาสมัคร สภากาชาดไทย
จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝึกอบรมอาสาสมัคร จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ และ
แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานอาสาสมัครจากสภากาชาดไทย และผู้เชี่ยวชาญด้าน
การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยและการจัดการศึกษาเพื่อผู้ใหญ่ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง
มีระดับสูงที่สุด ($M=4.67$) รองลงมาได้แก่ ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ ($M=3.94$) ด้านความต้องการใช้
ความรู้ที่มีอยู่ ($M=3.86$) ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ($M=3.62$) และด้านการปกป้องตนเอง
จากความรู้สึกด้านลบ ($M=2.80$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อหน้า
ที่การงาน ($M=2.46$) 2) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า 2.1) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุน
ให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2.2) ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้
ความสามารถ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงนำไปสู่การสำรวจความต้องการของอาสาสมัครที่
มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการ
จัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.40$)
โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M=3.77$) ด้านการประเมินผล
($M=3.48$) ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M=3.41$) และด้านการมีส่วนร่วม ($M=2.94$) ตามลำดับ สภาพที่
คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ฯ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.84$) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M=4.10$) ด้านการประเมินผล ($M=3.89$) ด้านเนื้อหา
และกิจกรรมการเรียนรู้ ($M=3.88$) และด้านการมีส่วนร่วม ($M=3.51$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น
ของอาสาสมัครที่มีต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า อาสาสมัครมีความต้องการด้านการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 1
โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PN_{Modified} = 0.19$) รองลงมาคือด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความต้องการ
จำเป็น ($PN_{Modified} = 0.14$) ด้านการประเมินผล ($PN_{Modified} = 0.11$) และลำดับสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการ
เรียนรู้ ($PN_{Modified} = 0.08$) 3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการ
ของรูปแบบ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ซึ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นการเตรียมการ ขั้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และลงมือทำ ขั้นการสะท้อนคิด
ขั้นการบูรณาการ และขั้นการนำไปใช้

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา พัฒนาศึกษา ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาหลัก.....
ปีการศึกษา 2564

6380137627 : MAJOR DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORD: MOTIVATION / TYPE OF LEARNING / VOLUNTEER

MAREESA SRISUPA: DEVELOPMENT OF LEARNING MANAGEMENT MODEL TO PROMOTE WORK MOTIVATION OF THE THAI RED CROSS VOLUNTEERS. ADVISOR: DOUNGKAMOL BANGCHUAD, PhD., pp.

This study aims to 1) investigate the motivations of volunteers for participation in volunteerism, 2) determine factors contributing to continued participation in volunteering activities, and 3) explore the types of learning that motivates volunteering. A quantitative research and qualitative research used in this study, including the following: the survey research, the population and the sample were 223 volunteers of The Thai Red Cross; semi-structured interview, the key informants were 4 volunteers of The Thai Red Cross and 2 training officers; focus group discussion of 5 specialists in educational management and adult education management.

The study found that 1) Volunteering programs that reflected personal values were ranked the highest as the motivation for participation in volunteerism next was enhancement function, understanding function, social function, protective function respectively, and career function were ranked the lowest as the motivation for participation in volunteerism 2) Related papers suggested that 2.1) promotion of self-development through training on relevant knowledge and skills, as well as activities that match the volunteers' competency help keep volunteers motivated, the learning management model to promote motivation in working found that the actual competencies of the need for a learning model to promote motivation for volunteer performance overall was moderate, the average ranking from highest to lowest are: learning environment, evaluation aspect, content and learning activities, and participation aspect respectively; the desirable states of the need for a learning model to promote motivation for volunteer performance overall at the high level ($M=3.84$), the average ranking from highest to lowest was the learning environment, evaluation aspect, content and learning activities, and participation aspect respectively; when considering the priority needs of the volunteers towards the learning model, it was found that participation aspect got the highest score the second was content and learning activities, evaluation aspect and lastly, the learning environment 3) the learning management model consists of 4 components: concepts and principles of the model, objectives, and process of learning management. and evaluation; the process of learning management consists of 5 steps: preparation stage, the process of exchanging experiences and taking action, reflection stage Integration stage, and steps to use

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความเมตตากรุณา ความเอาใจใส่ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก อ.ดร.ดวงกมล บางขวด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้ แนวคิด มุมมองที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานวิจัยให้มีคุณภาพมากที่สุด

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ระวี จุฑาศลฤกษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ ทับพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณสภาอากาศชาติไทยที่มอบทุนการศึกษา และขอขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ นพ.ดำรง เจริญประยูร อดีตผู้อำนวยการสำนักงานอากาศชาติ และนางสุนันทา ศรอนุสิน ผู้อำนวยการสำนักงานยุวกาชาดและอาสาสมัครกาชาด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการลาศึกษาต่อ ทำให้การศึกษาระดับปริญญาโทสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณนายปณณวิชญ์ ปิยะอร่ามวงศ์ ที่ช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด เจ้าหน้าที่สำนักงานอากาศชาติ และอาสาอากาศชาติที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ท้ายสุดนี้ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ คุณยาย คุณป้า ที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้างมาโดยตลอด ประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และหากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอแสดงความรับผิดชอบมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์.....	7
คำจำกัดความ.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดและทฤษฎี.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2	12
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอภิปรัชญา.....	12
1.1 ความหมายของอภิปรัชญา.....	12
1.2 ปรัชญาอภิปรัชญาไทย	14
1.3 ประเภทของอภิปรัชญา.....	16

1.4 คุณสมบัติของอาสาสมัคร	17
1.5 แรงจูงใจของการเป็นอาสาสมัคร	18
1.6 ประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร	19
1.7 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร	21
1.8 ความเป็นมาของงานอาสาสมัครสภาภาษาไทย	22
1.9 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสภาภาษาไทย	25
1.10 คุณสมบัติของอาสาสมัครสภาภาษาไทย	26
1.11 การสรรหาอาสาภาษา	27
1.12 โครงสร้างองค์กร	28
1.13 ข้อปฏิบัติของอาสาภาษา	28
1.14 การฝึกอบรม	29
1.15 การยกย่องเชิดชูเกียรติ	31
1.16 การสิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาสาสมัคร	32
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	32
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	32
2.2 ประเภทของแรงจูงใจ	33
2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	35
2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	35
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	43
ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	52
3.1 ความหมายของผู้ใหญ่	52

3.2	วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	53
3.3	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	53
3.4	แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning).....	56
ตอนที่ 4	แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-Functionalism).....	60
4.1	สาระสำคัญของแนวคิด	60
4.2	แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมของ Talcott Parsons.....	60
ตอนที่ 5	แนวคิดการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้.....	62
5.1	ความหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	62
5.2	องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้.....	62
5.3	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้.....	64
ตอนที่ 6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
บทที่ 3	70
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1	เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาศัมคร	70
1.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
1.3	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	71
1.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
1.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2	เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาศัมครอย่างต่อเนื่อง	73
2.1	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	74
2.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
2.3	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	75

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
อาสาสมัคร.....	77
3.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	78
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
บทที่ 4.....	79
ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร.....	79
ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง.....	88
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความ	
ต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
อาสาสมัคร ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้.....	92
ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร	
สภาภาษาไทย.....	98
บทที่ 5.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	105
ตอนที่ 1 แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร.....	105
ตอนที่ 2 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง.....	107
ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	110

อภิปรายผล	113
1. แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร	113
2. ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง	115
3. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร	116
ข้อเสนอแนะ	118
1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้.....	118
1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	119
รายการอ้างอิง	120
ภาคผนวก.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	143

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดและทฤษฎี.....	42
ตารางที่ 2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	56
ตารางที่ 3 กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์.....	59
ตารางที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้.....	64
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครโดยรวมและรายด้าน.....	81
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function).....	82
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function).....	833
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function).....	84
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function).....	85
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function).....	86
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาศัมครด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function).....	877

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครโดยรวมและรายด้าน (N=223)	88
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	89
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร ด้านการมีส่วนร่วม	91
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	92
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริงสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร ด้านการประเมินผล	93

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงจำนวนอาสาชกษชดตั้งแตปีพ.ศ.2561-2563	6
ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรสำนักงานอาสาชกษชด	28
ภาพที่ 3 แผนผังแสดงกระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	33
ภาพที่ 4 ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์	44
ภาพที่ 5 เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ อี-อาร์-จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) กับ ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์.....	46
ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 ด้าน กับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ...	49
ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากษชดไทย	102
ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากษชดไทย.....	103
ภาพที่ 9 แบบจำลององค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากษชดไทย.....	106

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีตที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก จนกระทั่งเริ่มมีการกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) โดยในฉบับต่อมา ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะเน้นการพัฒนาที่สมดุล ความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิต รวมไปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน ยกตัวอย่างเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุลคือ เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน และเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว โดยได้อธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพของคนที่พึงปรารถนาเอาไว้ว่า จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดสภาพสังคมไทยที่พึงประสงค์ โดยกล่าวว่าสังคมคุณภาพ คือสังคมที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างทุกคนให้เป็นคนดีคนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ พึ่งตนเองได้ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเมืองและชุมชนน่าอยู่ มีระบบดี มีประสิทธิภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบการเมืองการปกครองโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ โดยยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง

มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในขณะที่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ของแผนพัฒนาฯ ได้ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579 ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปี โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่องค์การระหว่างประเทศกำหนดขึ้น อาทิ การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals : SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์หลัก และอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้พูดถึงเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนาข้อที่ 1 ที่ระบุว่า “ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ปัจจุบัน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ยังคงให้ความสำคัญกับงานอาสาสมัครและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสาธารณะ เนื่องจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 เป็นต้นมา ทำให้เศรษฐกิจหดตัวอย่างรุนแรง ปัญหาการว่างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพลังเชิงบวกทางสังคมในการรับมือกับภาวะวิกฤต โดยเฉพาะความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) จิตสาธารณะ (Public Mind) และการดำเนินงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (Volunteerism) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งงานวิจัยเล่มนี้จะพูดถึงจิตสาธารณะ (Public Mind) และการดำเนินงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (Volunteerism) ในบทต่อไป

จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาฯฉบับที่มีการระบุถึงการพัฒนามนุษย์ มักจะมีการกล่าวถึงจิตสาธารณะอยู่ด้วยเสมอ เนื่องจากจิตสาธารณะเป็นหนึ่งในกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การปฏิบัติงานอาสาสมัครถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการพัฒนาจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม มีองค์กรระดับโลกหลายองค์กรที่ใช้อาสาสมัครเป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจที่มีต่อสังคม เช่น องค์กรสหประชาชาติ (United Nations) มีโครงการเกี่ยวกับอาสาสมัครที่เรียกว่า United Nations Volunteer หรือ UNV ซึ่งเป็นโครงการจิตอาสาที่เปิดรับอาสาสมัครจากทั่วโลกเข้าร่วมโครงการกับองค์การสหประชาชาติ

เพื่อขับเคลื่อนวาระการพัฒนา 2030 (Agenda 2030) หรือเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในปี 2562 มีสมาชิกทั้งหมด 8,282 คน ทำงานภายใต้หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การสหประชาชาติที่ประจำในประเทศกำลังพัฒนาทุกภูมิภาคของโลก โดยเน้นภารกิจช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม การเสริมสร้างสันติภาพ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลลัพธ์ของโครงการที่ต้องการคือ อาสาสมัครขององค์การสหประชาชาติและอาสาสมัครอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตามวาระการพัฒนา 2030 (Agenda 2030) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศสมาชิก (UNV, 2020)

อดีตเลขาธิการสหประชาชาติ นาย บัน คี มุน ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการอาสาสมัครกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนว่า “อาสาสมัครคือเครื่องมือของการทำงานด้านการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนและดึงการมีส่วนร่วมจากประชาชนไปสู่การร่วมวางแผนและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ให้เกิดขึ้นจริงได้ นอกจากนี้ยังเป็นการวางรากฐานวาระทางสังคมใหม่ ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดพื้นที่ใหม่ ๆ สำหรับการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและประชาชนอันจะนำไปสู่ปฏิบัติการทางสังคมที่เป็นรูปธรรมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น” การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นวาระร่วมระดับโลกในปัจจุบัน และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งระดับพื้นที่และระดับโลก คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสาสมัคร สร้างผลกระทบสำคัญแก่สังคม คือ ช่วยปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ในสังคม ทำให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างคนในสังคมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาความเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมกับสังคม เนื่องจากการเป็นอาสาสมัครทำให้ประชาชนเข้าใจปัญหาสังคม และรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเกิดสังคมพลเมือง (Civic Engagement) (เครือข่ายจิตอาสา, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ Putnam (2002) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ทูทางสังคม (Social Capital) เกิดจากความรู้สึกเอกลักษณะและคุณค่าร่วม เช่น ความไว้วางใจ การตอบแทนซึ่งกันและกัน ความปรารถนาดี ความสามัคคี โดยทูทางสังคม (Social Capital) นำมาซึ่งการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือสมาคมด้วยความสมัครใจ หรือที่เรียกว่าเครือข่ายสังคม (Social Networks) ซึ่ง Putnam อธิบายว่าการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสังคมจะก่อให้เกิดความรักและห่วงใยในเครือข่ายของตนและต้องการที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Civic Engagement) ในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

จากการผลักดันเรื่องจิตสาธารณะทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ทำให้การเป็นอาสาสมัครหรือจิตอาสาได้รับความสนใจมากขึ้น เหตุการณ์ที่ทำให้เห็นภาพการรวมพลังกันออกมา

เป็นอาสาสมัครที่ชัดเจนที่สุดเหตุการณ์หนึ่ง ได้แก่ พระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช บรมนาถบพิตร มียอดรวมตัวเลขผู้สมัครจิตอาสา เฉพาะกิจงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพฯ นับตั้งแต่วันที่ 1 - 30 กันยายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 4,006,825 คน แบ่งเป็นผู้ที่ลงทะเบียนสมัคร ณ สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ 93 แห่ง จำนวนรวม 8,603 คน ผู้ที่ลงทะเบียนสมัคร ณ สำนักงานเขต 50 เขต ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 311,894 คน ผู้ที่ลงทะเบียนสมัคร ณ สนามเสือป่า จำนวนทั้งสิ้น 52,085 คน ผู้ที่ลงทะเบียนสมัคร ณ ที่ว่าการอำเภอ 874 แห่ง ในต่างจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 3,634,423 คน (ผู้จัดการออนไลน์, 2560) และในปี 2562 องค์กร Charities Aid Foundation ได้จัดอันดับดัชนีการให้ (CAF World Giving Index) ประเทศไทยได้รับอันดับที่ 21 จากการสำรวจ 126 ประเทศทั่วโลก (ได้อันดับการช่วยเหลือผู้อื่นอันดับที่ 89 อันดับการบริจาคเงินอันดับที่ 4 และอันดับการทำงานอาสาสมัคร อันดับที่ 79) (Charities Aid Foundation, 2562) เมื่อมีผู้สนใจงานอาสาสมัครมากขึ้น ภาคส่วนและองค์กรอิสระต่าง ๆ ก็เข้ามามีส่วนร่วมด้านงานอาสาสมัครมากขึ้นตามไปด้วย โดยในปีพ.ศ.2561 มีองค์กรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาสาสมัครลงทะเบียนผ่านระบบธนาคารจิตอาสาจำนวนทั้งสิ้น 229 องค์กร (BLT Bangkok, 2561) และในปี 2562 มีองค์กรสาธารณประโยชน์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 282 องค์กร (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร, 2562)

สภากาชาดไทยถือเป็นองค์กรสาธารณกุศลระดับประเทศที่ให้ความสำคัญและการดำเนินงานเรื่องอาสาสมัครมาเป็นระยะเวลาาน การบริการอาสาสมัครถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในหลักการกาชาด 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักการที่สภากาชาดทั่วโลกต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มนุษยธรรม 2) ความไม่ลำเอียง 3) ความเป็นกลาง 4) ความเป็นอิสระ 5) บริการอาสาสมัคร 6) ความเป็นเอกภาพ และ 7) ความเป็นสากล โดยในปีพ.ศ. 2483 สภากาชาดไทยได้จัดตั้งกองอาสากาชาดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคคลกลุ่มอาสาสมัคร ซึ่งเรียกว่า “อาสากาชาด” ให้ปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงทีในเวลาฉุกเฉินแห่งสงคราม หรือภัยอันตรายสาธารณะ และช่วยดำเนินงานของสภากาชาดไทยในเวลาปกติ งานอาสากาชาดมุ่งตอบสนองภารกิจหลัก 4 ประการของสภากาชาดไทย คือ

1. การบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย หมายถึง ลักษณะงานที่อาสาสมัครปฏิบัติการช่วยเหลือหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยการร่วมในทีมปฏิบัติงานที่ให้บริการรักษาพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรค สร้างเสริมสุขภาพ หรือร่วมสนับสนุนกิจกรรม

อื่น ๆ เช่น การออกเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้าน การชั่งน้ำหนักและตรวจวัดความดันก่อนพบแพทย์ การให้ข้อมูลเบื้องต้นหรือตอบข้อซักถามแก่ผู้ที่มีมาติดต่อสอบถาม เป็นต้น

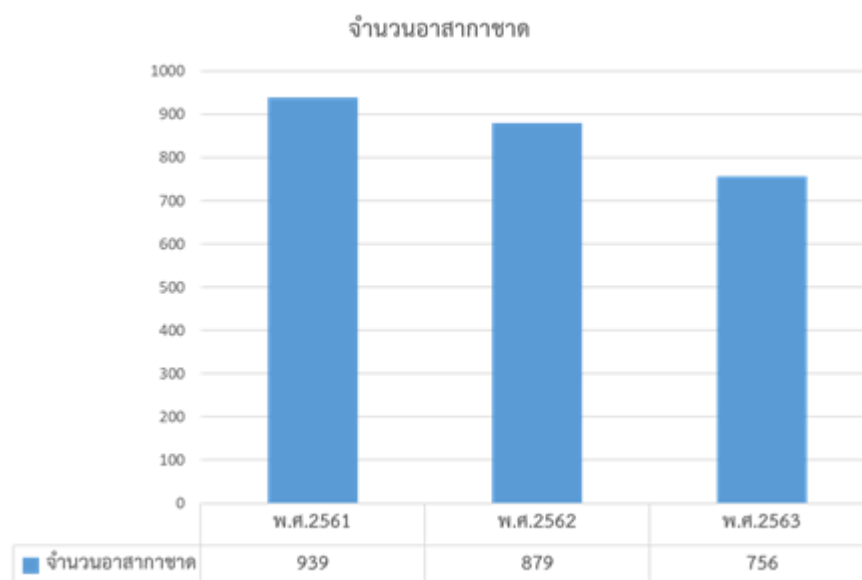
2. การบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยพิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่อาสาสมัครร่วมปฏิบัติการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งระยะการเตรียมพร้อมรับภัยพิบัติ เช่น การเตรียมสิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค ปัจจัยสี่ การช่วยเหลือขณะเกิดภัย ในลักษณะให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การมอบสิ่งของ การเยี่ยมปลอบขวัญผู้ประสบภัย หรือเสริมกำลังใจทั่วไป รวมไปถึงการฟื้นฟูหลังเกิดภัยพิบัติ

3. การบริการโลหิต หมายถึง ลักษณะงานที่อาสาสมัครร่วมปฏิบัติการช่วยเหลือการดำเนินงานด้านการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ร่วมงานกับภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดหาผู้บริจาคโลหิต ดวงตา และอวัยวะ การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริจาคโลหิต ทั้งในระยะก่อนการบริจาค ระหว่างการบริจาค และหลังการบริจาค และการให้ความรู้ในการปฏิบัติตนของผู้บริจาคดวงตาและอวัยวะ

4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะงานที่อาสาสมัครร่วมปฏิบัติการช่วยเหลือโครงการหรืองานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ของกลุ่มผู้สูงอายุ เด็กผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยและกลุ่มเสี่ยงต่าง ๆ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การฝึกอาชีพ การจัดกิจกรรมกลุ่ม

สภากาชาดไทยมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน ถือเป็นองค์กรแรก ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัคร และในปัจจุบันงานอาสาสมัครของสภากาชาดไทยก็ยังคงได้รับความสนใจและถูกพูดถึงดังจะเห็นได้จากการสืบค้นผ่าน Google Trends เพื่อเข้าถึงพฤติกรรมและความสนใจของผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลผ่านเว็บไซต์ Google ของคนไทยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า เมื่อค้นหาคำว่า “อาสาสมัคร” หัวข้อที่เกี่ยวข้องที่คนไทยให้ความสนใจในเรื่องของอาสาสมัคร ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา คือ สภากาชาดไทย ซึ่งถือเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครเพียงองค์กรเดียวที่ติดอันดับดาวรุ่งพุ่งแรงที่ 1 ใน 3 ของการค้นหาในเว็บไซต์ Google ในขณะเดียวกัน ผลการสืบค้นผ่าน Google Trends ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หัวข้อที่เกี่ยวข้องเมื่อค้นหาคำว่า “อาสาสมัคร” พบว่า สภากาชาดไทย ติดอันดับดาวรุ่งพุ่งแรง 1 ใน 3 ของการค้นหาในเว็บไซต์ Google เช่นเดียวกัน (Google trends ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2564) ถึงแม้จะเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครเพียงองค์กรเดียวที่ติดอันดับดาวรุ่งพุ่งแรงในการ

ค้นหาจากเว็บไซต์ Google แต่จากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี กลับพบว่า อาสาสมัครที่มาปฏิบัติงานมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมีข้อมูลดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงจำนวนอาสาภาคตั้งแต่พ.ศ.2561-2563

(ที่มา: สำนักงานอาสาภาค, 2563)

จากแผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงจำนวนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องของอาสาสมัครที่มาปฏิบัติงานในแต่ละปี จึงเกิดเป็นคำถามของงานวิจัยเล่มนี้ว่าหากต้องการพัฒนาแรงจูงใจให้ผู้ที่ เป็นอาสาสมัครอยู่แล้วเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีวิธีเสริมแรงจูงใจได้อย่างไร อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการในการเริ่มเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร เพราะเมื่อทราบถึงแรงจูงใจดังกล่าวแล้วจะทำให้สามารถพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจได้ตรงประเด็นมากที่สุด ซึ่งจากการศึกษาเอกสารพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน เมื่อมิติด้านการศึกษาสามารถเข้ามามีส่วนในการพัฒนาแรงจูงใจได้ จึงเกิดเป็นคำถามของงานวิจัยเล่มนี้ว่าจะสามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครได้อย่างไร งานวิจัยเล่มนี้จึงจัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายคือการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัครเพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลให้เข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครและยังคงปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องคือแรงจูงใจในด้านใด
2. รูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

คำจำกัดความ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แบบจำลององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้ 2) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ขั้นตอนของการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล

อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลผู้อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ มีความเสียสละ ยินดีอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนภายใต้สังกัดสภาภาษาไทย

การปฏิบัติงานอาสาสมัคร หมายถึง การทำหน้าที่ของอาสาสมัครสภาภาษาไทยที่ตอบสนองภารกิจหลัก 4 ประการของสภาภาษาไทย ได้แก่ 1) การบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย 2) การบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย 3) การบริการโลหิต 4) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร หมายถึง แรงกระตุ้นหรือพลังที่กระตุ้นให้อาสาสมัครมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภาภาษาไทย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) ของ Clary et al. (2000) ในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลเข้าร่วมงานอาสาสมัคร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function)
- 2) ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)
- 3) ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function)
- 4) ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)
- 5) ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)
- 6) ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)

1.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Barnard, 1972; David Sirota et al., 2005; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973; สุพัตรา สุภาพ, 2536) โดยคัดเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 2) ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ

1.3 งานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; อาชญญา รัตนอุบล, 2542; Knowles, 1950; Lindeman, 1926) แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Dewey, 1983; Kolb, 1984; Pfeiffer and Jones, 1983; Esther, 1998) มาสังเคราะห์ร่วมกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ในการกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Joyce & Weil, 2000; ทิศนา แคมมณี, 2553; จินตนา สรายุทธพิทักษ์, 2557; กุลธิดา เหมมาเพชร, 2553) ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้
- 2) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการจัดการเรียนรู้
- 3) กระบวนการหรือขั้นตอนของการเรียนรู้
- 4) การวัดและประเมินผล

1.4 ใช้ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (The Functional Imperatives) ของ Parson (1950) ทั้ง 4 ข้อ เป็นกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

- 1) การกำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment : G)
- 2) การปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation : A)
- 3) การประสานกลมกลืน (Integration : I)
- 4) การลดความขัดแย้ง (Latency : L)

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มประชากรเป็นอาสาสมัครสภาภาษาไทย อายุตั้งแต่ 25 ปี ได้รับการขึ้นทะเบียนแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การรับสมัครและการเชิดชูเกียรติของสภาภาษาไทย จำนวน 601 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝึกอบรมอาสาสมัครสภาภาษาไทย 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษา 3 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

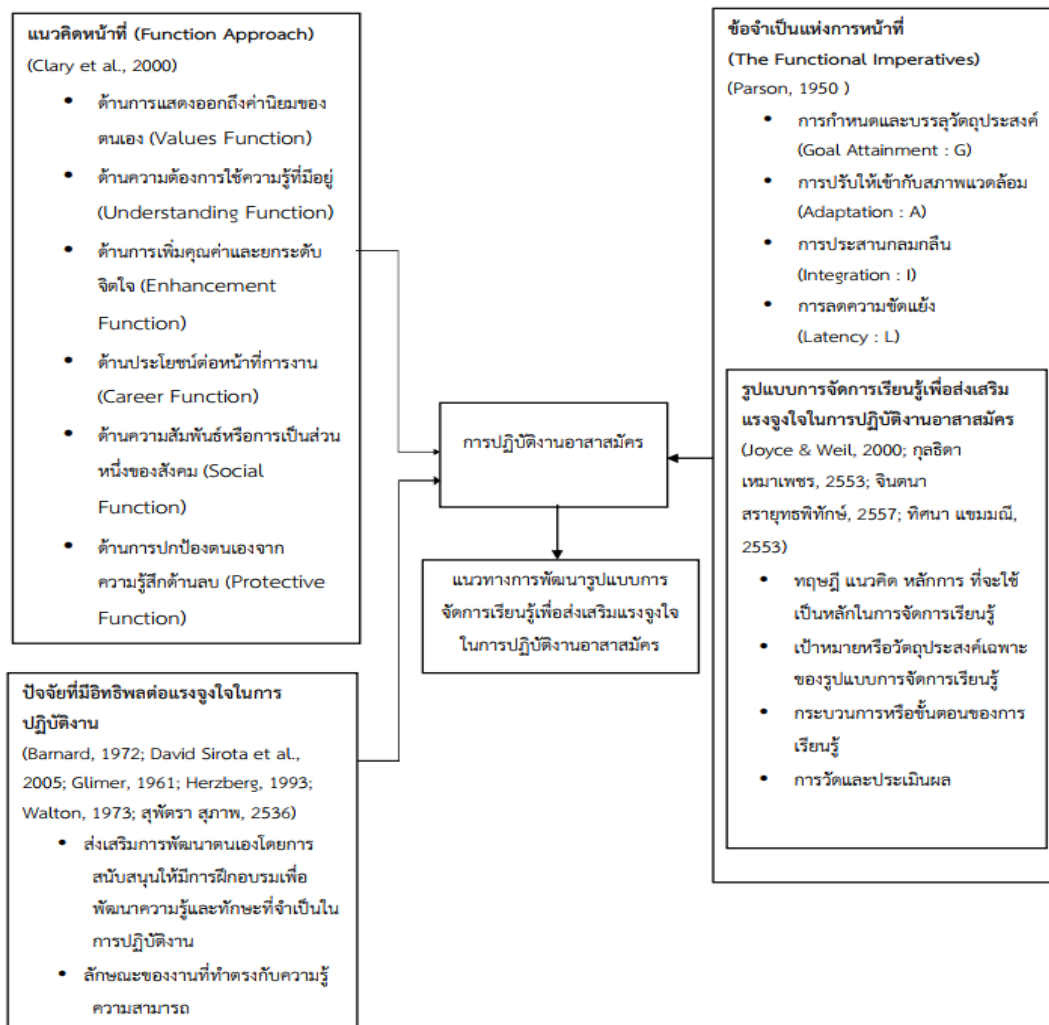
ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2564 – 2565

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยใช้แนวคิดหน้าที่ (Function Approach) ของ Clary et al. (2000) ทั้ง 6 ด้าน ในการศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบของงานวิจัยว่าแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครคือแรงจูงใจในด้านใด และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุพัตรา สุภาพ, 2536; Barnard, 1972; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Sirota et al., 2005; Walton, 1973) เพื่อตอบคำถามของงานวิจัยว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของอาสาสมัครเมื่อทำการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาความรู้ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องได้ สอดคล้องกับนโยบายของสภาภาษาไทยที่กำหนดให้อาสาสมัครต้องได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านก่อนการลงปฏิบัติงานจริง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (กุลธิดา เหมมาเพชร, 2553; จินตนา สรายุทธพิทักษ์, 2557; ทิศนา แคมมณี, 2553; Joyce & Weil, 2000) ที่ตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ของ Talcott Parsons (Parson, 1950) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสาระสำคัญของแนวคิดมองว่าระบบสังคมประกอบไปด้วยระบบใหญ่ ในระบบใหญ่ประกอบไปด้วยระบบย่อย ๆ โดยแต่ละระบบจะมีหน้าที่สำคัญอยู่ 4 ประการ หรือที่เรียกว่าข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (The Functional

Imperatives) ทำหน้าที่ในการรักษาคุณภาพในระบบเพื่อให้ระบบสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัย โดยมองว่าระบบใหญ่คือการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ซึ่งประกอบไปด้วยระบบย่อยมากมาย หนึ่งในนั้นได้แก่เรื่องของการศึกษาเรียนรู้ ซึ่งตามทฤษฎีหากต้องการให้ระบบดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ทั้ง 4 ประการ ในการขับเคลื่อนระบบ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ สามารถเขียนอธิบายความสัมพันธ์เป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดและทฤษฎีได้ดังนี้

กรอบแนวคิดและทฤษฎี



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.1 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติงาน

1.1.1 หน่วยงานในสังกัดสภาการศึกษาไทยที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของอาสาสมัคร โดยสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.1.2 อาสาสมัครเกิดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การตอบสนองนโยบายระดับชาติและระดับนานาชาติ

1.1.3 หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองได้

1.2 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.2.1 เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับอาสาสมัคร รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

1.2.2 หน่วยงานในสังกัดสภาการศึกษาไทยที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เดิมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเรื่องนี้ต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและส่งเสริมแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัคร และเพื่อนำเสนอแนวทางในพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครสภาภาษาไทย

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 5 แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-Functionalism)

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

งานวิจัยเล่มนี้เป็นงานวิจัยที่มีอาสาสมัครเป็นกรณีศึกษา ดังนั้นเพื่อให้เห็นรายละเอียดของอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานอาสาสมัคร จึงขออธิบายรายละเอียดในหัวข้อแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร ดังนี้

1.1 ความหมายของอาสาสมัคร

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าอาสาสมัครเอาไว้อย่างคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครไว้ว่า บุคคลที่เสนอตัวเข้าทำงานด้วยความสมัครใจ เช่นเดียวกับที่ สมพร เทพลีธา (2546) ได้อธิบายว่า อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เป็นไปในทิศทางเดียวกับจารุณี แก้วประภา (2552) ที่ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครไว้ว่า ผู้ที่สมัครใจและอาสาเข้ามาเพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยสมัครใจ เพื่อการดูแลป้องกัน แก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด ในปฏิญญาอาสาสมัครไทย (2544) ได้ให้คำนิยามอาสาสมัครว่าหมายถึงบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วย

ความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

นอกจากนี้ อุทัย ปริญญาสุทธีนันท์ (2561) ยังได้เชื่อมโยงอาสาสมัครกับมิติการพัฒนาชุมชน โดยกล่าวว่า อาสาสมัครเป็นเสมือนฟันเฟืองที่ช่วยหนุนเสริมกิจกรรมการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งอาสาสมัครหมายถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อันได้แก่ ประการแรก วิธีการอันมีคุณค่าของบุคคลในการดูแลและให้บริการที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง ประการที่ 2 บุคคลซึ่งสามารถใช้สิทธิและความรับผิดชอบของตนในฐานะสมาชิกของชุมชนเพื่อการเรียนรู้และเติบโต รวมทั้งตระหนักถึงศักยภาพของความเป็นมนุษย์ และประการที่ 3 การเชื่อมโยงอันเป็นการเชื่อมต่อความแตกต่างที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ในต่างประเทศคำว่า “อาสาสมัคร” หรือที่ใช้เรียกในภาษาอังกฤษว่า “Volunteer” ได้ถูกใช้ครั้งแรกในศตวรรษที่ 17 ซึ่งมีความหมายถึงบุคคลที่สมัครใจเข้ารับราชการทหารด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการบังคับใด ๆ และต่อมาได้ถูกนำไปใช้ในความหมายถึงการทำงานด้วยความสมัครใจที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน (Oxford English Dictionary, as cited in United Nations Volunteers, n.d.) คล้ายคลึงกับที่ Waikayi et al. (2012) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครว่า หมายถึงการทำงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน ในบางความหมายมีการพูดถึงเรื่องเวลาด้วยว่าอาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้อุทิศเวลา ความพยายาม และความสามารถ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ (Ellis, 2007; Wilson & Musick, 1999) นอกจากนี้ บางความหมายก็มีเรื่องของความร่วมมือกันผ่านองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องเพิ่มเติม ดังที่ Oppenheimer (2008) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครไว้ว่า การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของการอุทิศเวลา การให้บริการ หรือการใช้ทักษะความรู้ให้เกิดประโยชน์กับบุคคลอื่น ๆ ผ่านการรวมกลุ่มหรือการเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ เป็นการกระทำโดยความสมัครใจและไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ เช่นเดียวกับที่ Gidron (1978) ได้ อธิบายว่า อาสาสมัครหมายถึงบุคคลที่ทำงานในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และเป็นการทำงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นเงินโดยตรง

โดยสรุป อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลผู้อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมหรือทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยความสมัครใจปราศจากการบังคับใด ๆ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเสียสละ ยินดีอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ผ่านการรวมกลุ่ม การเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ หรืออาจช่วยเหลือในนามส่วนบุคคลก็ได้

1.2 ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้กำหนดให้ปีพ.ศ. 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัครและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์กรเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2543 เห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคมของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติเป็นวันอาสาสมัครไทย

ในโอกาสปีอาสาสมัครสากลและวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลพร้อมด้วยหน่วยงานองค์กรที่มีอาสาสมัครและบรรดาอาสาสมัครทั้งหลาย จึงได้ประกาศปฏิญญาอาสาสมัครไทยเพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติยิ่งขึ้น (ปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร, 2544)

ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

ข้อ 1 อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อ 2 อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นผู้มีอุดมการณ์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจ และมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ 3 อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ เพราะเป็นผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ข้อ 4 ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม

ข้อ 5 ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครเพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ 6 ภาครัฐ ต้องจัดให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครอง และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 7 ภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

ข้อ 8 ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์กรได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ 9 ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุนประสานงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

สืบเนื่องจากปฎิญาอาสาสมัครไทย ส่งผลให้รัฐบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมการเป็นอาสาสมัครในทุกระดับและทุกภาคส่วนเพิ่มมากขึ้น โดยมีความพยายามในการขับเคลื่อนประเด็นอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2555 ตามข้อเสนอของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการพัฒนางานอาสาสมัครไทย ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ช.) ได้จัดทำขึ้น โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นอาสาสมัคร ดังนี้

1) ส่งเสริมการเป็นอาสาสมัคร โดยเสริมสร้างให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครในทุกระดับ สร้างกลไกความร่วมมือระหว่างองค์กรอาสาสมัครกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มจำนวนอาสาสมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานเฉพาะทางและงานสาธารณภัยอย่างเป็นระบบและครบวงจร

2) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนช่วยในการส่งเสริมงานอาสาสมัครและให้มีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอ หรือจัดตั้งกองทุนในการสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัคร

3) สร้างเครือข่ายโดยการส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของอาสาสมัครในทุกประเภทและทุกระดับ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครแห่งชาติและจังหวัด โดยให้มีการบริหารจัดการอาสาสมัครในรูปแบบคณะกรรมการ ให้มีผู้แทนอาสาสมัครเข้าไปมีส่วนร่วมในกลไกและเวทีการพัฒนาต่าง ๆ

4) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครไทยกับอาสาสมัครต่างประเทศที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครในไทย รวมทั้งส่งเสริมให้คนไทยเป็นอาสาสมัครในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

1.3 ประเภทของอาสาสมัคร

การแบ่งประเภทของอาสาสมัครช่วยทำให้เห็นขอบเขตของงานอาสาสมัครที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น แม้แต่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าว การร่วมกันสร้างฝายกั้นน้ำ ก็มีผู้แบ่งประเภทให้เป็นงานอาสาสมัครชนิดหนึ่ง (สุนิตย์ เชมษฐา และ วินัย เมฆไตรภพ, 2548) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารพบว่าสามารถแบ่งประเภทของอาสาสมัครออกได้ตามการสังกัดหน่วยงาน และตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หากแบ่งตามสังกัดองค์กรหรือหน่วยงาน รัตติ สุนทรวรภาส (2548, อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ พิสิฐพจมาน, 2550) ได้แบ่งประเภทของอาสาสมัครออกเป็น 2 ประเภท คือ **อาสาสมัครทั่วไปและอาสาสมัครทางการ** โดยได้ให้คำอธิบายอาสาสมัครทั่วไปไว้ว่า หมายถึงอาสาสมัครที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันโดยธรรมชาติ ปราศจากการจัดตั้งหรือการบริหารจัดการโดยหน่วยงานใด ๆ เช่น อาสาสมัครทาสีโรงเรียน อาสาสมัครอ่านหนังสือให้ผู้พิการทางสายตาฟัง เป็นต้น ส่วนอาสาสมัครทางการได้ให้คำอธิบายไว้ว่า เป็นอาสาสมัครที่มีการจัดตั้งและบริหารจัดการโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.), อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

หากแบ่งตามรูปแบบงานที่ปฏิบัติ สมพร เทพสิทธิ (2546, อ้างถึงใน ญักุลักษณะศรีมิชัย, 2554) ได้แบ่งประเภทอาสาสมัครออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ **อาสาสมัครประเภทแก้ไขปัญหาสังคม** ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติ อาสาสมัครสิ่งแวดล้อม **อาสาสมัครประเภทสังคมสงเคราะห์** เช่น อาสาภาษา อาสาสมัครกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุนิตย์ เชมษฐา และ วินัย เมฆไตรภพ (2548) ได้แบ่งอาสาสมัครออกเป็นประเภท **การทำบุญหรือการบริการคนอื่น** เป็นการทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มักเกิดขึ้นผ่านการรวมตัวกันโดยมีองค์กรอาสาสมัครเป็นผู้บริหารจัดการ **อาสาสมัครประเภทพัฒนาองค์กร** ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาองค์กร เช่น กรรมการหาทุน **อาสาสมัครประเภทพัฒนาสังคม** เช่น อาสาสมัครพัฒนาชุมชน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ **อาสาสมัครประเภทส่งเสริมความมั่นคงของชาติ** เช่น อาสาสมัครทหารพราน อาสารักษาดินแดน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

นอกจากนี้สุนิตย์ เชมษฐา และ วินัย เมฆไตรภพ (2548) ได้แบ่งประเภทของอาสาสมัครไว้เพิ่มเติมอีก 2 ประเภท ได้แก่ **ประเภทการรณรงค์และการเสนอแนะ** เกิดจากความต้องการเปลี่ยนแปลงสังคม เช่น การรณรงค์ลดโลกร้อน การรณรงค์ไม่ให้มีการเผาทำลายป่า **ประเภทการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาตนเอง** คือการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในสังคมและรู้สึกเป็นเจ้าของสังคมนั้น ๆ เช่น คณะกรรมการชุมชนที่มีหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของทางภาครัฐ

หากแบ่งประเภทตามที่ได้นำเสนอมาข้างต้น อาสาสมัครในงานวิจัยเล่มนี้จัดอยู่ในประเภทอาสาสมัครทางการเพราะเป็นอาสาสมัครที่มีการจัดตั้งและบริหารจัดการโดยสภาการศึกษา หากแบ่งตามรูปแบบงานที่ปฏิบัติ จัดเป็นอาสาสมัครประเภทสังคมสงเคราะห์ คืออาสาสมัครที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และอาสาสมัครประเภทพัฒนาสังคม เพราะอีกหนึ่งบทบาทของอาสาสมัคร สภาการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

1.4 คุณสมบัติของอาสาสมัคร

มีผู้อธิบายถึงคุณสมบัติของการเป็นอาสาสมัครไว้อย่างคล้ายคลึงกัน ซึ่งคุณสมบัติสำคัญที่ทุกคนกล่าวถึงเหมือนกันคือ เป็นการให้โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน โดยสุนิตย์ เชมภู และ วินัย เมฆไตรภพ (2548) ได้เสนอถึงประเด็นนี้เพิ่มเติมว่า อาสาสมัครควรได้รับเงินทดแทนจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเป็นอาสาสมัคร เพื่อให้บุคคลที่มีข้อจำกัดทางการเงินสามารถเป็นอาสาสมัครได้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พักในกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ได้กล่าวถึงไว้ในทิศทางเดียวกันคือ เป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น คนรอบข้าง ชุมชน สังคม และตัวอาสาสมัครเอง โดยต้องเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับ กดดัน หรือกระทำไปเพราะหน้าที่ (Dingle, 2001 as cite in Musick & Wilson, 2008; สุนิตย์ เชมภู และ วินัย เมฆไตรภพ, 2548; สมพร เทพสิทธิ (2546, อ้างถึงใน ญัตติกษณ ศรีมีชัย, 2554) นอกจากคุณสมบัติของอาสาสมัครในภาพรวมแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับอาสาสมัครเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ก็ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครของตนเองขึ้นมาด้วย เช่น อาสาสมัครศิริราช ได้ถูกกำหนดว่าต้องมีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีจิตอาสาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม มีความศรัทธาต่อคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ปฏิบัติงานตามข้อปฏิบัติของอาสาสมัครศิริราช มีจริยธรรม เมตตา ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้เสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลืองานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (งานกิจกรรมเพื่อสังคม : อาสาสมัครศิริราช, มปป.) จิตอาสาพระราชชาติต้องคุณสมบัติเบื้องต้น คือ มีสัญชาติไทยหรือผู้ที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง ไม่เบียดบังเวลาราชการ และไม่เสียการเรียน (หน่วยราชการในพระองค์, มปป.)

โดยสรุปคุณสมบัติของอาสาสมัครมีทั้งในภาพรวมของการเป็นอาสาสมัครโดยทั่วไป ๆ ไป คือ การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวอาสาสมัครเองและสังคม และเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจไม่ได้เกิดจากการบังคับใด ๆ ทั้งสิ้น นอกจากคุณสมบัติพื้นฐานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ยังได้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของหน่วยงานของตน เพื่อให้ได้อาสาสมัครที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีการ

กำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างกันไปเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของตน เพราะฉะนั้นหากมีความสนใจที่จะปฏิบัติงานอาสาสมัครในหน่วยงานหรือองค์กรใดจึงควรที่จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ด้วยว่ามีความเหมาะสมกับตนเองหรือไม่

1.5 แรงจูงใจของการเป็นอาสาสมัคร

แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครสะท้อนให้เห็นปัจจัยหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ประกอบไปด้วยเหตุผลที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล สามารถอธิบายแรงจูงใจของการเป็นอาสาสมัครออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายใน เกิดจากการที่อาสาสมัครจะรู้สึกถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการทำกิจกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังรางวัลตอบแทน (Hackl et al.,2007 as cite in Fiorillo, 2011; Meier & Stutzer, 2008) โดย Clary et al. (1998) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจในส่วนนี้ไว้เพิ่มเติมว่า เป็น**แรงจูงใจด้านการให้คุณค่า (Value)** หมายถึง การได้แสดงออกถึงคุณค่าด้านในจิตใจของตน เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน การมีมนุษยธรรม **แรงจูงใจด้านการปกป้องตนเอง (Protective)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่ต้องการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ เช่น ความโดดเดี่ยว และ**แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง (Enhancement)** คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อตนเอง การรับรู้คุณค่าของตนเอง The National Council for Voluntary Organizations (n.d.) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเข้ามาทำงานอาสาสมัครไว้ว่าเป็นการสร้างโอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ เช่น เป็นการตอบแทนองค์กรที่ได้มอบประโยชน์บางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น การเป็นอาสาสมัครในโรงพยาบาลที่ตนเองเข้ารับการรักษาพยาบาลจนหายดี เป็นความต้องการที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคลอื่น เป็นการเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

แรงจูงใจภายนอก เกิดจากการที่บุคคลได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือผู้อื่นในสถานะอาสาสมัคร โดยบุคคลนั้นมองว่าการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นถือเป็นเรื่องรอง และใช้สถานะอาสาสมัครเป็นเครื่องมือในการลงทุนหวังผลบางอย่าง โดยคาดหวังผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการเป็นอาสาสมัคร (Hackl et al.,2007 as cite in Fiorillo, 2011; Meier & Stutzer, 2008) ไม่ว่าจะเป็น**ด้านสังคม (Social)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือ ความต้องการที่จะมีเพื่อนใหม่และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น **ด้านอาชีพ (Career)** หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัคร เช่น การใช้เป็นหลักฐานในการสมัครงาน หรือการสร้างเครือข่ายใหม่ ๆ ในการทำงาน **ด้านความเข้าใจ**

(Understanding) ที่มองว่างานอาสาสมัครทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเป็นโอกาสในการฝึกฝนทักษะและความรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น (Clary et al., 1998; The National Council for Voluntary Organizations, n.d)

โดยสรุป แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการภายในของตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการในการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการในสร้างความรู้สึกด้านบวกโดยการพัฒนาดตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และการลดความรู้สึกด้านลบ เช่น ความรู้สึกโดดเดี่ยว ไร้ค่า เป็นต้น และแรงจูงใจที่เกิดจากการความต้องการในการใช้บทบาทอาสาสมัครเพื่อหวังผลประโยชน์บางอย่าง เช่น การพบปะเพื่อนใหม่ การสร้างเครือข่ายในการทำงาน การได้เรียนรู้เปิดประสบการณ์และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ

1.6 ประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร

ในการเป็นอาสาสมัครถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่อาสาสมัครจะได้รับประโยชน์ในด้านอื่น ๆ แทน ดังเช่นที่ได้กล่าวไปในส่วนหัวข้อ 1.3 คุณสมบัติของอาสาสมัคร งานอาสาสมัครเป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวมเท่า ๆ กับที่อาสาสมัครจะได้รับประโยชน์จากสิ่งนั้น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นทาง **ด้านจิตใจ** จุฑารัตน์ แสงทอง (2558) ได้อธิบายถึงประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากการเป็นอาสาสมัครว่า เป็นการสร้างคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากเป็นวัยที่ผ่านการสูญเสียหลายสิ่งในชีวิต เช่น สูญเสียรายได้จากการทำงาน สูญเสียการเป็นหัวหน้าครอบครัว สูญเสียสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ก่อให้เกิดการลดทอนคุณค่าในตนเอง ซึ่งการเข้าสู่บทบาทอาสาสมัครถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างคุณค่าในตนเอง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและสามารถเรียกความภูมิใจในตนเองกลับมาได้อีกครั้ง Mandy James (2018) ผู้จัดการด้านนโยบายและการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครของ Volunteering Matters องค์กรสาธารณะประโยชน์ของประเทศอังกฤษ กล่าวไว้ตรงกันว่าการทำงานอาสาสมัครช่วยให้ได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกับผู้คนมากมาย ช่วยลดความเหงา ความเครียด ความรู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาสุขภาพ ต่าง ๆ และยังส่งผลให้สุขภาพจิตดีขึ้นด้วย ทาง **ด้านร่างกาย** การทำงานอาสาสมัครทำให้อาสาสมัครได้ออกกำลังกายขณะทำงาน ช่วยป้องกันการเสื่อมถอยของอวัยวะจากการไม่ได้ใช้งานเป็นอย่างดี (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Harvard School of Public Health ที่ได้ศึกษาเรื่องประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร โดยทำการสำรวจชาวอเมริกัน อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7,000 คน ซึ่งผลวิจัยพบว่าผู้ที่อาสาสมัครเข้ารับการตรวจสุขภาพเชิงป้องกันมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นอาสาสมัคร เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ระบุว่าอัตราการเสียชีวิตของอาสาสมัคร

ชาวอเมริกันมีอัตราต่ำกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นอาสาสมัคร 24–47% และยังมีรายงานอีกจำนวนมากที่นำเสนอว่าอาสาสมัครในทุกช่วงอายุมีสุขภาพดีขึ้น น้ำหนักตัวและคอเลสเตอรอลลดลง ร่างกายมีความยืดหยุ่นและมีความเครียดน้อยลงจากการทำงานอาสาสมัคร (Cahalane, 2016) นอกจากนี้เรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพใจแล้ว James (2018) ยังได้เสริมถึงเรื่องความยากจนเอาไว้ว่า งานอาสาสมัครช่วยแก้ปัญหาความยากจนได้ โดยการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ และการเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่ถูกกีดกันจากตลาดแรงงาน เช่น คนต่างด้าว ผู้พิการ ให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง

สำหรับอาสาสมัครที่สังกัดหน่วยงานในภาครัฐ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (2560) ได้กล่าวถึงสิทธิประโยชน์ในการเป็นอาสาสมัครเอาไว้ว่าเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัคร เช่น

1) การให้รางวัลในวาระโอกาสต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การคัดเลือกอาสาสมัครสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นเกษตรกรดีเด่นแห่งชาติสาขาต่าง ๆ ในวันพืชมงคล หรือการมอบเข็มเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2) การได้รับแจกบัตรประจำตัว เครื่องแบบ และใช้เครื่องหมายหรือตราสัญลักษณ์ของอาสาสมัครประเภทนั้น ๆ

3) การได้รับแจกสิ่งของ/สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่อาสาสมัครได้ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ดับไฟป่า พันธุ์ปลา ซิมโทรศัพท์มือถือพร้อมค่าโทร เป็นต้น

4) การได้รับพิจารณาคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5) ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ

6) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล อาสาสมัครสัตว์ได้รับประกันภัยอุบัติเหตุรายละ 50,000 บาท เป็นต้น

สรุปแล้วประโยชน์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร เป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทั้งร่างกายและจิตใจของตัวอาสาสมัครเอง ไม่ว่าจะเป็นการช่วยลดความรู้สึกลดเดี่ยว อ้างว้าง ไม่มีคุณค่าในตัวเอง ให้กลับมามีคุณค่าและรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์อีกครั้ง ส่งผลให้สุขภาพจิตดีขึ้นเมื่อได้ทำงานทำให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาเหมือนเป็นการออกกำลังกายทางอ้อมส่งผลให้สุขภาพกายแข็งแรงขึ้นตามไปด้วย นอกเหนือจากประโยชน์ทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาสาสมัครจะได้รับแล้ว อาสาสมัครยังได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ตามที่แต่ละหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองสังกัดจะมอบให้เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้อีกด้วย

1.7 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร

เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานอาสาสมัคร รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนา
งานอาสาสมัคร (ปฏิญญาอาสาสมัคร, 2544) ดังนี้

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้
มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ ผู้มีปัญหา
การป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม พัฒนาองค์กร และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐและ
ภาคเอกชนที่มีอาสาสมัคร ได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและ
ประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และ
อาสาสมัคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม
และประเมินผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
- 4) ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัคร ทั้งในระดับชาติ
และระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 5) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น เพื่อ
เป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน และ
ประสานงานของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัครและให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานใน
หน่วยงานที่ตรงกับความสนใจ
- 6) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้
อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อ
ประชาชนสังคมและประเทศชาติ
- 7) ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครให้เป็นที่แพร่หลาย เป็นที่รู้จัก ยอมรับ
ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป
- 8) จัดให้มีสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้การยกย่องอาสาสมัคร
รวมทั้งหน่วยงาน องค์กรที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ มีผลงานดีเด่นที่เป็น
ประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงาน
รัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลทำให้
เกิดความเสียหายต่องานราชการ
- 9) ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทย ทั้งในระดับชาติ และ
ระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุน บทบาทและความสำคัญของอาสาสมัครและงานอาสาสมัคร

10) ปลูกจิตสำนึกและจิตวิญญาณของอาสาสมัคร ในบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง เด็กเยาวชน ประชาชน ตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชนในการทำงานเพื่อสังคม

11) ให้มีกฎหมายหรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12) จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติเป็นองค์การอิสระ โดยหน่วยงานและองค์การที่มีอาสาสมัครเป็นสมาชิก เป็นผู้บริหารงานโดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

1.8 ความเป็นมาของงานอาสาสมัครสภากาชาดไทย

ประเทศไทยมีองค์กรและหน่วยงานมากมายที่รับอาสาสมัครเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 1 และบทที่ 2 ซึ่งแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานล้วนมีความเป็นมาและการกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครที่แตกต่างกันไป เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของอาสาสมัครสภากาชาดไทย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเล่มนี้ จึงขออธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมดังหัวข้อต่อไปนี้

สภากาชาดไทยเป็นองค์กรสาธารณกุศล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาพยาบาลผู้ป่วยไข้และบาดเจ็บในเวลาสงคราม บรรเทาทุกข์ในเหตุการณ์สาธารณภัยพิบัติ โดยไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ ลัทธิ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมืองของผู้ประสบภัย โดยยึดหลักการกาชาด 7 ประการ เช่นเดียวกับสภากาชาดทั่วโลก ได้แก่ มนุษยธรรม ความไม่ลำเอียง ความเป็นกลาง ความเป็นอิสระ บริการอาสาสมัคร ความเป็นเอกภาพ และความเป็นสากล (คู่มืออาสาสมัครสภากาชาดไทย, 2553) ในปี พ.ศ. 2483 สภากาชาดไทย จัดตั้งกองอาสากาชาดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเตรียมกลุ่มบุคคล “อาสากาชาด” ให้ปฏิบัติกรได้ทันทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในเวลาฉุกเฉินแห่งสงคราม หรือภัยอันตรายสาธารณะ และช่วยดำเนินงานของสภากาชาดไทยในเวลาปกติ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา งานอาสาสมัครของสภากาชาดไทยมีวิวัฒนาการการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานหลัก 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานบริหารกิจการเหล่ากาชาด ดำเนินงานประสานงานอาสาสมัครในส่วนภูมิภาคผ่านเหล่ากาชาดจังหวัด สำนักงานอาสากาชาด ดำเนินการประสานงานอาสาสมัครในส่วนกลาง และสำนักงานยุวกาชาด ดำเนินการประสานงานอาสาสมัครเยาวชนอายุระหว่าง 15 – 25 ปี อีกทั้งมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติการกิจแก่นหลัก 4 ประการ คือ การบริการทางการแพทย์ และสุขภาพอนามัย การบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยพิบัติ การบริการโลหิต และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสภากาชาดไทย ได้แก่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา ศูนย์ฝึกอบรมปฐมพยาบาลและสุขภาพอนามัย ศูนย์รับ

บริจาคอวัยวะ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ และศูนย์ดวงตา ดำเนินงานช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากด้วยจิตอาสา และแรงศรัทธา ภายใต้เครื่องหมายกาชาด ทุ่มเท เสียสละ ทั้งด้านสติปัญญา แรงกายและกำลังทรัพย์ โดยปราศจากค่าตอบแทนใด ๆ ปฏิบัติงานครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ (คู่มืออาสาสมัคร สภากาชาดไทย, 2553)

นโยบายอาสาสมัครสภากาชาดไทย

สภากาชาดไทยมีนโยบายเกี่ยวกับงานอาสาสมัครที่จะพัฒนาสมรรถนะและสร้างเครือข่ายอาสาสมัครร่วมกับชุมชนและหน่วยงานในทุกภูมิภาค และทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาการบริหารจัดการงานอาสาสมัครให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ (คู่มืออาสาสมัคร สภากาชาดไทย, 2553)

ข้อ 1 สภากาชาดไทยกำหนดให้อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจด้านบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย ด้านบรรเทาทุกข์ ด้านบริการโลหิต และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสภากาชาดไทยให้บรรลุผล เพื่อมนุษยธรรมตามหลักการกาชาดสากล และเป็นที่ยิ่งของประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสให้มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ข้อ 2 สภากาชาดไทยจะสนับสนุนและพัฒนาระบบงานอาสาสมัครของสภากาชาดไทยให้เป็นกลไกระดับชาติที่สนับสนุนและทำงานร่วมกับองค์กรและอาสาสมัครที่มีเจตนารมณ์เดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนจิตอาสาและจิตสำนึกสาธารณะในสังคมไทยวงกว้าง

ข้อ 3 สภากาชาดไทยจะสรรหาอาสาสมัครที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ กับความต้องการกำลังอาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาวะปกติและภาวะภัยพิบัติ โดยไม่จำกัดอายุ เพศ อาชีพ ฐานะทางสังคม ภูมิลำเนา ศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความทุพพลภาพของร่างกาย และจะมอบหมายงานตามความสมัครใจและตามคุณสมบัติข้อกำหนดด้านการปฏิบัติงาน

ข้อ 4 สภากาชาดไทยจะส่งเสริมการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ทัศนคติ อุดมการณ์และคุณธรรม และความรู้เรื่องหลักการกาชาด 7 ประการ อย่างเป็นระบบจริงจังและต่อเนื่อง

ข้อ 5 สภากาชาดไทยจะจัดให้มีระบบการจัดการ ดูแลและคุ้มครองสวัสดิภาพของอาสาสมัครที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ด้วยการให้ข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม การมีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การชดเชยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการจัดทำประกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัคร

ข้อ 6 สภากาชาดไทยจะจัดการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทุกประเภทของสภากาชาดไทยเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

ข้อ 7 สภากาชาดไทยจะจัดให้มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัครที่ชัดเจน เป็นกลไกสนับสนุนและบูรณาการการดำเนินงานของอาสาสมัครทุกกลุ่มของสภากาชาดไทยทั้งในภาวะปกติและภาวะภัยพิบัติ และมีผู้รับผิดชอบการจัดทำและกำกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน ตลอดจนการติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงานของระบบงานอาสาสมัครของสภากาชาดไทย

ข้อ 8 อาสาสมัครของสภากาชาดไทย จะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับด้านอาสาสมัคร ตามหลักการกาชาดและระบัตระวังในการใช้เครื่องหมายกาชาดและสัญลักษณ์ของสภากาชาดไทยอย่างเคร่งครัด

ข้อ 9 สภากาชาดไทยจะจัดให้มีมาตรการสนับสนุนบุคลากรของสภากาชาดไทยให้มีจิตอาสาและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งงานของสภากาชาดไทยและงานอาสาสมัครที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

ภารกิจหลัก 4 ประการ

สภากาชาดไทยขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกสำนักงานภายใต้ภารกิจหลัก 4 ประการ คือ (สภากาชาดไทย, ม.ป.ป.)

1) **การบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย** สภากาชาดไทยให้บริการรักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่ประชาชนและผู้ด้อยโอกาส ให้บริการชีวิตดูแลยาปราศจากเชื้อที่มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของผู้ป่วยและปลอดภัยตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเป็นศูนย์กลางจัดหาและบริการดวงตาและอวัยวะที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลให้กับผู้ป่วยทั่วประเทศ จากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และบุคลากรด้านสาธารณสุข อีกทั้งผลิตบุคลากรพยาบาลเฉพาะทาง

2) **การบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย** สภากาชาดไทยสามารถเข้าถึงผู้ประสบภัยอย่างรวดเร็ว และให้บริการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยทั่วประเทศ ครอบคลุมทั้งอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง และภัยหนาว ผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีโดยการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชน มีการจัดการระบบอาสาสมัครอย่างเป็นระบบ พร้อมจัดทำแผนรับมือภัยพิบัติให้กับประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย เพื่อพัฒนาให้เป็นชุมชนต้นแบบพร้อมรับมือภัยพิบัติอีกด้วย

3) **การบริการโลหิต** สภากาชาดไทย ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้มีหน้าที่หลักในการจัดหาโลหิตให้มีปริมาณเพียงพอ ปลอดภัย และมีคุณภาพสูงสุด จากผู้บริจาคโลหิตด้วยความสมัครใจไม่หวังสิ่งตอบแทน เพื่อนำไปใช้รักษาผู้ป่วยทั่วประเทศ ทั้งในรูปโลหิต ส่วนประกอบโลหิต

และผลิตภัณฑ์โลหิต ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการโดยยึดมั่นในนโยบายคุณภาพ คือ บริการประทับใจ โลหิตและผลิตภัณฑ์ มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ปลอดภัยทั้งผู้ให้และผู้รับ

4) **การส่งเสริมคุณภาพชีวิต** สภากาชาดไทยเป็นองค์กรผู้นำด้านอาสาสมัครของประเทศ ด้วยระบบบริหารจัดการอาสาสมัครแบบบูรณาการ เพื่อให้โอกาสอาสาสมัครของสภากาชาดไทยได้ออกปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส รวมถึงพระภิกษุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งเพิ่มจำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมตามเกณฑ์ของสภากาชาดไทย เข้าถึงประชาชนและประชาชนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครอย่างทั่วถึง

1.9 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสภากาชาดไทย

อาสาสมัครสภากาชาดไทย เป็นบุคคลที่มาจากหลากหลายสาขาวิชาอาชีพ ระดับการศึกษา ฐานะ ความถนัดและความสนใจ เพื่อให้ความแตกต่างเหล่านี้สามารถเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การช่วยเหลือในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสภากาชาดไทย และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจจนเกิดผลสูงสุด สภากาชาดไทยจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร ดังนี้ (คู่มืออาสาสมัครสภากาชาดไทย, 2553)

- 1) ร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหรือประเมินสถานการณ์ และรับทราบข้อมูลมาประกอบการวางแผนปฏิบัติงาน
- 2) ร่วมกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ แผนงานโครงการ และกิจกรรม
- 3) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย และหรือเหล่ากาชาดจังหวัดที่รับผิดชอบภารกิจนั้น
- 4) ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายตามข้อปฏิบัติของอาสาสมัครกาชาดไทย
- 5) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหรือเหล่ากาชาดจังหวัด
- 6) ร่วมฝึกอบรมตามความชำนาญเฉพาะทาง
- 7) สร้างเครือข่ายเพื่อรับอาสาสมัครเพิ่มเติม

1.10 คุณสมบัติของอาสาสมัครสภากาชาดไทย

เพื่อให้การบริหารจัดการอาสาสมัครและจิตอาสาของสภากาชาดไทยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับระบบเขตชูเกียรติอาสาสมัครสภากาชาดไทย สภากาชาดไทยจึงกำหนดคุณสมบัติอาสาสมัครและจิตอาสาของสภากาชาดไทย (สำนักงานสภากาชาด, 2561) ดังนี้

ประเภทที่ 1 อาสากาชาด มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป
- 2) ผ่านการอบรมหลักสูตรจุดประกายกาชาด
- 3) ผ่านการอบรมปฐมพยาบาลตามมาตรฐานที่สภากาชาดไทยยอมรับ
- 4) ผ่านการอบรมหลักสูตรทักษะในการปฏิบัติงานตามที่สภากาชาดไทยมอบหมายอย่างน้อย

1 หลักสูตร

- 5) มีหน่วยงานต้นสังกัดในสภากาชาดไทยให้การรับรอง
มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสรวมทั้งผู้ประสบอุทกภัยและรับใช้สังคมตามภารกิจของสภากาชาดไทย

ประเภทที่ 2 อาสา युวกาชาด มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) อายุระหว่าง 15 – 25 ปี
- 2) ผ่านการอบรมหลักสูตรจุดประกายกาชาด
- 3) ผ่านการอบรมปฐมพยาบาลตามมาตรฐานที่สภากาชาดไทยยอมรับ
- 4) มีหน่วยงานต้นสังกัดในสภากาชาดไทยให้การรับรอง

มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยปฏิบัติงานและสนับสนุนการจัดกิจกรรมยุวกาชาด เพื่อเป็นการส่งเสริมและเผยแพร่กิจการยุวกาชาดให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป

ประเภทที่ 3 ผู้ช่วยเหลือสภากาชาดไทย มีคุณสมบัติดังนี้

1) บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญ หรือมีตำแหน่งงานประจำที่สามารถช่วยเหลือภารกิจของสภากาชาดไทยให้สำเร็จคล่องไปด้วยดี

- 2) มีหน่วยงานต้นสังกัดในสภากาชาดไทยให้การรับรอง

มีบทบาทหน้าที่ในการใช้ทักษะความรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ ในการช่วยคิดตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสภากาชาดไทย

ประเภทที่ 4 จิตอาสาสภากาชาดไทย มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผ่านการอบรมหลักสูตรจุดประกายกาชาด
- 2) มีความประสงค์จะบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม

มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือสภากาชาดไทยในสถานการณ์ไม่เร่งด่วนที่ต้องการระดมอาสาสมัครเป็นจำนวนมาก เช่น จิตอาสาช่วยงานกาชาด จิตอาสาที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติ เป็นต้น

ประเภทที่ 5 จิตอาสา มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) บุคคลที่ช่วยงานสภากาชาดไทยเป็นครั้งคราว เช่น เหตุการณ์ภัยพิบัติฯ
- 2) ไม่จำเป็นต้องผ่านการอบรมหลักสูตรจุดประกายกาชาด

มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือสภากาชาดไทยในภาวะฉุกเฉินเร่งด่วนที่ต้องการระดมอาสาสมัครเป็นจำนวนมาก เช่น ภัยธรรมชาติ อุบัติภัยหมู่ เป็นต้น

โดยสรุป อาสากาชาด อาสาชวกาชาด จิตอาสาสภากาชาดไทย และจิตอาสา มีหน้าที่คล้ายคลึงกันในการใช้ร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือภารกิจของสภากาชาดไทย ตามแต่ที่แต่ละหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย ส่วนผู้ช่วยเหลือสภากาชาดไทยมีหน้าที่ในการใช้ทักษะความรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ ในการช่วยคิด ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสภากาชาดไทย

1.11 การสรรหาอาสากาชาด

สำนักงานอาสากาชาด ได้ดำเนินการรับสมัครประชาชนที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป ที่มีความต้องการในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เป็นผู้ที่มีจิตอาสา ปรารถนาจะใช้เวลา สติปัญญา ช่วยเหลือกิจการสภากาชาดไทย โดยมีขั้นตอนการสรรหา (สำนักงานอาสากาชาด, 2562) ดังนี้

การรับสมัคร ผู้สนใจสามารถสมัครได้ด้วยตนเองที่สำนักงานอาสากาชาด หรือผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้ที่เว็บไซต์ <https://www.redcross.or.th/volunteer/>

การสัมภาษณ์ ผู้สมัครจะได้รับการสัมภาษณ์และได้รับการชี้แจงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาสากาชาด

การคัดเลือก ผู้สมัครจะต้องผ่านการคัดเลือกตามความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กรณีผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ จะขึ้นทะเบียนสำรองไว้

การปฐมนิเทศและอบรมหลักสูตรพื้นฐานการเป็นอาสากาชาด ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการปฐมนิเทศและอบรมหลักสูตรพื้นฐานการเป็นอาสากาชาด จำนวน 3 วัน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทอาสากาชาด

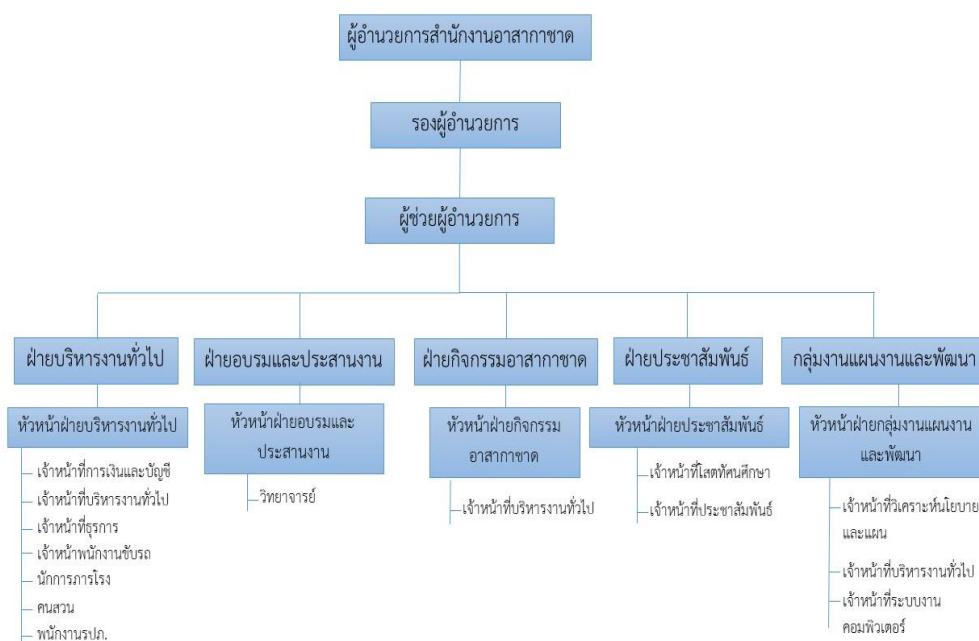
การทดลองงาน 30 ชั่วโมง เมื่อผู้สมัครผ่านการอบรมหลักสูตรพื้นฐานการเป็นอาสากาชาดแล้ว จะต้องทดลองงานเป็นเวลา 30 ชั่วโมง ภายในเวลา 60 วัน

การขึ้นทะเบียนเป็นอาสากาชาด เมื่อผู้สมัครผ่านการปฐมนิเทศ อบรมหลักสูตรพื้นฐานการเป็นอาสากาชาด และทดลองงานครบตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด จะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นอาสากาชาด โดยต้องปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของอาสาสมัคร ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่งเครื่องแบบอาสากาชาดตามที่กำหนด พร้อมทั้งมีบัตรประจำตัวอาสากาชาด

1.12 โครงสร้างองค์กร

สำนักงานอสาอากาศ มีโครงสร้างองค์กรตามแนวดิ่ง ในรูปแบบผังสายบังคับบัญชา ตามลำดับ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจในการวางแผนและตัดสินใจ รองลงมาได้แก่รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ตามลำดับสายการบังคับบัญชา

สำหรับการดำเนินงาน อาศัยการบริหารโครงสร้างตามแนวนอน แบ่งเป็นฝ่ายงานตามหน้าที่ ประกอบด้วยบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่กำกับดูแล



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรสำนักงานอสาอากาศ

ที่มา: สำนักงานอสาอากาศ (2562)

1.13 ข้อปฏิบัติของอสาอากาศ

อสาอากาศจะต้องปฏิบัติ ดังนี้ (คู่มืออสาสมัครสภาคอากาศไทย, 2553)

- 1) ศรัทธาและเข้าใจในภารกิจของสภาคอากาศไทยเป็นอย่างดี
- 2) เคารพในเครื่องหมายกาชาดและกฎระเบียบของสภาคอากาศไทย
- 3) ปฏิบัติตามหลักกาชาด 7 ประการ
- 4) ประพฤติตนเหมาะสมในฐานะตัวแทนของสภาคอากาศไทย
- 5) ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด
- 6) เคารพในสิทธิส่วนบุคคลและรักษาความลับของบุคคลที่ให้การช่วยเหลือ

- 7) เคารพในทรัพย์สินและความเป็นเจ้าของของบุคคลที่ให้การช่วยเหลือ
- 8) พร้อมปฏิบัติงานกรณีฉุกเฉิน
- 9) คำนึงถึงความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
- 10) แต่งกายเหมาะสม มีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา
- 11) หากมีปัญหาขัดข้องในการทำงาน ต้องปรึกษาหรือแจ้งให้หน่วยงานที่ตนสังกัด
รับทราบและร่วมกันแก้ไข
- 12) เผยแพร่ และเชิญชวนให้ผู้อื่นมาเป็นอาสาสมัครสภาอากาศชาติไทย
- 13) ไม่ใช้สถานภาพอาสาสมัครเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 14) การเผยแพร่ หรือให้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับงานอาสาสมัครสภาอากาศชาติไทย
ต้องได้รับอนุมัติจากสภาอากาศชาติไทย

1.14 การฝึกอบรม

หลักสูตรในการฝึกอบรมอาสาอากาศชาติมี 2 หลักสูตร (รายงานประจำปีสำนักงานอาสาอากาศชาติ, 2562) ดังนี้

1.14.1 หลักสูตรพื้นฐาน

อาสาอากาศชาติจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพื้นฐาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาอากาศชาติไทยในภาพรวม พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร ดังนี้

1) ก๊าซสากล

- ประวัติศาสตร์สากล
- กลุ่มองค์กรก๊าซ
- หลักการก๊าซ
- กฎหมายมนุษยธรรม
- การใช้เครื่องหมายก๊าซ

2) สภาอากาศชาติไทย

- ประวัติสภาอากาศชาติไทย
- โครงสร้างการดำเนินงานของสภาอากาศชาติไทย
- ภารกิจแก่นหลักของสภาอากาศชาติไทย
- ความรู้ทั่วไปของอาสาสมัครสภาอากาศชาติไทย
- บทบาทอาสาสมัครสภาอากาศชาติไทย
- ข้อปฏิบัติของอาสาสมัครสภาอากาศชาติไทย

- การบริหารจัดการกลุ่มอาสาสมัครสภาอากาศไทย

3) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล

4) มนุษยสัมพันธ์ / การทำงานเป็นทีม

1.14.2 หลักสูตรเฉพาะทาง

อาสาอากาศที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพื้นฐานสามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางในเรื่องต่าง ๆ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและภารกิจของหน่วยงานที่อาสาสมัครประสงค์จะปฏิบัติงาน (สำนักงานอาสาอากาศ, 2561) ดังนี้

1) หลักสูตรการบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย

- *ทักษะการตรวจวัดค่าความดันตา ค่าสายตา ค่าการมองเห็น*

อาสาอากาศผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลือฝ่ายจักษุวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำเป็นต้องมีทักษะในการให้บริการผู้ป่วยที่เข้ารับการตรวจรักษา ได้แก่ การตรวจวัดว่าผู้ป่วยมีค่าความดันลูกตาอยู่ในเกณฑ์ปกติหรือไม่โดยการตรวจวัดค่าความดันตา การประเมินความสามารถในการมองเห็นของตาชั้นพื้นฐาน โดยการตรวจค่าสายตา และการตรวจค่าการมองเห็น

- *ทักษะการใช้ตู้กดใบนำทางอัตโนมัติ (Kiosk) อาสาอากาศ*

ผู้ปฏิบัติงานในส่วนการต้อนรับด้านหน้า จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้ตู้กดใบนำทางอัตโนมัติ (Kiosk) ขั้นตอนการบริการผู้ป่วยนอก ระบบประกันสุขภาพ สิทธิและสวัสดิการในการรักษาพยาบาลต่าง ๆ

- *ทักษะการดูแลผู้ป่วยติดเตียง* อาสาอากาศผู้ปฏิบัติงานโครงการ

การดูแลผู้ป่วยต่อเนืองที่บ้าน (Home Health Care) จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยติดเตียง การปรับสภาพแวดล้อมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและสร้างเสริมสุขภาวะทางสังคมระหว่างผู้ดูแลและผู้ป่วยติดเตียง

- *ทักษะการดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมองตีบ (Stroke) อาสา*

อากาศผู้ปฏิบัติงานโครงการการดูแลผู้ป่วยต่อเนืองที่บ้าน (Home Health Care) เฉพาะโรคหลอดเลือดสมองตีบ (Stroke) จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมองตีบ (Stroke) สามารถให้คำแนะนำในการดูแลตนเอง การออกกำลังกาย การทำกายภาพบำบัด สามารถประเมินสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยได้

- *ทักษะการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดหลอดเลือดแดงหัวใจ (CABG) อาสา*

อากาศผู้ปฏิบัติงานโครงการการดูแลผู้ป่วยต่อเนืองที่บ้าน (Home Health Care) เฉพาะผู้ป่วยผ่าตัดหลอดเลือดแดงหัวใจ (CABG) จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดหลอดเลือดแดงหัวใจ (CABG) ประเมินสภาพแผลและมีทักษะในการทำแผล ทักษะการตรวจวัดคลื่นไฟฟ้าหัวใจและตรวจวัดสัญญาณชีพผู้ป่วย รวมทั้งสามารถประเมินสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยได้

- **ทักษะการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ HIV** อาสาภาคปฏิบัติงานโครงการการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (Home Health Care) เฉพาะโรค HIV จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ HIV การประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อแนะนำการปรับตัว และทักษะในการสื่อสารและให้กำลังใจกับผู้ป่วย

- **ทักษะการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน** อาสาภาคปฏิบัติงานโครงการการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (Home Health Care) เฉพาะโรคเบาหวาน จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน รวมไปถึงโภชนาการและการออกกำลังกายที่เหมาะสม

- **ทักษะการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดเปลี่ยนข้อสะโพก** อาสาภาคปฏิบัติงานโครงการการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (Home Health Care) เฉพาะผู้ป่วยผ่าตัดเปลี่ยนข้อสะโพก จำเป็นต้องมีทักษะในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดเปลี่ยนข้อสะโพก ทักษะการทํากายภาพบำบัดในการเคลื่อนไหวข้อสะโพกอย่างถูกวิธี สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเคลื่อนไหวเพื่อป้องกันภาวะติดเตียง

2) หลักสูตรด้านการรับบริจาคโลหิต อาสาภาคปฏิบัติงานช่วยเหลือศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อเตรียมส่วนประกอบโลหิตก่อนนำเข้าสู่กระบวนการปั่นแยก และสามารถคัดแยกถุงบรรจุโลหิตตามหมู่โลหิตได้อย่างถูกต้อง

3) หลักสูตรด้านการรับบริจาคดวงตา อาสาภาคปฏิบัติงานช่วยเหลือศูนย์ดวงตา สภากาชาดไทย จำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้สนใจให้แสดงความจำนงในการบริจาคดวงตา โดยสามารถอธิบายคุณสมบัติของผู้บริจาค ระบุโรคที่จำเป็นต้องรักษาด้วยการผ่าตัดเปลี่ยนกระจกตา และช่องทางการแสดงความจำนงบริจาคดวงตาได้

4) หลักสูตรด้านการรับบริจาคอวัยวะ อาสาภาคปฏิบัติงานช่วยเหลือศูนย์อวัยวะ สภากาชาดไทย จำเป็นต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริจาคอวัยวะ และการปลูกถ่ายอวัยวะ รวมไปถึงกระบวนการรับแสดงความจำนงบริจาคอวัยวะ

1.15 การยกย่องเชิดชูเกียรติ

อาสาภาคปฏิบัติงานจะได้รับการบันทึกประวัติผลงานเพื่อเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติประวัติในการปฏิบัติงานที่เสียสละ อุทิศเวลา สติปัญญา และความรู้ความสามารถช่วยเหลือกิจการของสภากาชาดไทย ดังนี้ (คู่มืออาสาสมัครสภากาชาดไทย, 2553)

1) สิทธิการขอเหรียญกาชาดสมนาคุณตามหลักเกณฑ์การขอเหรียญกาชาดสมนาคุณ

- 2) สิทธิการขอเหรียญกาชาดสดุดี ตามหลักเกณฑ์การขอเหรียญกาชาดสดุดี
- 3) สิทธิการยกย่องเชิดชูเกียรติอื่น ๆ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) การดำเนินการอื่นใดตามที่เหมาะสม

1.16 การสิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาสาสมัคร

สถานภาพการเป็นอาสาสมัครจะสิ้นสุดลงเมื่อ (คู่มืออาสาสมัครสภากาชาดไทย, 2553)

- 1) เสียชีวิต
- 2) ลาออก
- 3) ประพฤติตนไม่เหมาะสมตามข้อปฏิบัติของอาสาสมัครสภากาชาดไทย

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

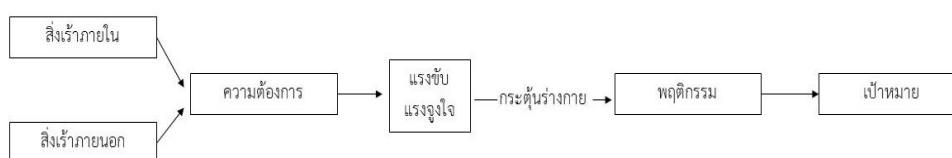
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Motivation มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า “To move” หรือ การกระตุ้น (Dörnyei & Ushioda, 2021) โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ในทิศทางเดียวกันว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือกระบวนการที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นความพยายามที่ต้องการไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Dörnyei & Ushioda, 2021; Ormrod, 2004 as cite in Schreiber, 2016; Schunk, 2012) ซึ่ง Dörnyei & Ushioda (2021) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจคือการที่บุคคลสามารถคงอยู่กับบางสิ่งบางอย่างได้

นอกจากต่างประเทศที่ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจ ในประเทศไทยก็มีผู้ให้คำจำกัดความไว้โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็น กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในทางจิตวิทยาไว้ว่า สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง เช่นเดียวกับที่ตีเม็คคี คทวนิช (2546) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงพื้นฐานที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเมื่อบุคคลเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา โดยแรงดังกล่าวนี้จะทำหน้าที่กระตุ้นหรือรบกวนให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง เมื่อใดก็ตามที่ถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการ แรงขับและแรงจูงใจนั้นจะเริ่มลดลงและหมดไป ซึ่งจะมีผลทำให้ความต้องการของบุคคลที่มีอยู่หมดตามไปด้วย เป็นไปในทิศทางเดียวกับสุเมธ เดียววิศเรศ (2527) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดง

พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมา นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นพลังกระตุ้นที่ประกอบไปด้วยความตึงเครียด ซึ่งเกิดจากผลของความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ทั้งที่รู้สึกตัวและจิตใต้สำนึกจะพยายามลดความตึงเครียดโดยใช้พฤติกรรมที่คาดว่าจะสนองความต้องการ และทำให้ผ่อนคลายความตึงเครียด (วรวิทย์ พัฒนวิทย์กุล, 2553)

โดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นให้ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แรงจูงใจก็จะเริ่มลดลงและหมดไป ทำให้ความต้องการของบุคคลในเรื่องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ ค่อย ๆ ลดลงและหมดตามลงไปเช่นเดียวกัน



ภาพที่ 3 แผนผังแสดงกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546)

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

สามารถจำแนกแรงจูงใจออกตามพื้นฐานการเกิดได้ ดังนี้

แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives) หรือ แรงขับทางกาย (Physiological Drives) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นเองจากร่างกายมนุษย์โดยธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความรู้สึกง่วง ร้อน หนาว การขับถ่าย เป็นต้น (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546) ซึ่งกิติ ตยัคคานนท์ (2533, อ้างถึงใน ลลิตา เกอเกลี้ยง, 2562) และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้เรียกแรงจูงใจนี้ว่าเป็น **แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)** คือแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ความหิว ความรัก ความเกลียดชัง เป็นต้น

แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives) หรือเรียกอีกอย่างว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เกิดจากการที่ได้เรียนรู้ทั้งจากครอบครัว สถานศึกษา ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ทำให้เกิดความต้องการใน

ด้านต่าง ๆ ขึ้น เช่น ต้องการร่ำรวย ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการคำชมเชย เป็นต้น (เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546) สอดคล้องกับที่ กิติ ตัยคานนท์ (2533, อ้างถึงใน ลลิตา เกอเกลียง, 2562) และ รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ที่อธิบายถึงแรงจูงใจประเภทนี้ว่าเป็น **แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)** คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น ซึ่งแรงจูงใจหุติยภูมิหรือแรงจูงใจทางสังคมสามารถแบ่งได้อีก 3 ประเภท ดังนี้ (McClelland, 1985; เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546)

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคคลมีความอดทนและพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานของตนสำเร็จไปได้ด้วยดี ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะสร้างสัมพันธกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง นับถือจากสังคม

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอำนาจ ต้องการเป็นใหญ่ รักความก้าวหน้า ทะเยอทะยาน ปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น ความหิว เป็นแรงขับทางกายที่เกิดขึ้นในมนุษย์ทุกคน แต่แต่ละคนเลือกรับประทานอาหารที่ไม่เหมือนกัน เช่น บางคนเลือกกินข้าว บางคนเลือกกินก๋วยเตี๋ยว หรือแม้แต่เครื่องดื่ม บางคนชอบดื่มน้ำเปล่า บางคนชอบดื่มกาแฟ บางคนดื่มนม เนื่องมาจากการเติบโตในสังคมและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน (เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546)

โดยสรุป แรงจูงใจสามารถจำแนกประเภทตามลักษณะการเกิดได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล เรียกว่า **“แรงจูงใจภายใน”** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย (แรงขับปฐมภูมิ หรือ แรงขับทางกาย) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการการนอนหลับพักผ่อน หรือเป็นสิ่งที่เกิดจากความคิด เจตคติของตัวบุคคล เช่น ความพอใจ ความสนใจ การมองเห็นคุณค่า เป็นต้น ประเภทที่ 2 คือประเภทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกร่างกาย เรียกว่า **“แรงจูงใจภายนอก”** เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ (แรงจูงใจหุติยภูมิ) เช่น ความต้องการทำงานให้สำเร็จ ไม่ต้องการล้มเหลว (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ต้องการชื่อเสียง

คำชมเชย การยอมรับ ยกย่องนับถือจากสังคม (แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์) ความต้องการมีอำนาจ เกียรติยศ ชื่อเสียง (แรงจูงใจใฝ่อำนาจ) ซึ่งจะมีลักษณะความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (แรงจูงใจส่วนบุคคล) เนื่องจากการเติบโต เลี้ยงดู และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น มนุษย์ทุกคนมีความหิวเหมือนกัน แต่มีความต้องการในการเลือกรับประทานที่แตกต่างกัน บางคนทานข้าว บางคนทานขนมปัง

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังของบุคคลที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เป็นพฤติกรรมที่ส่งอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงานและการจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของพฤติกรรมในการทำงาน กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเอาใจจริงเอาใจ และคงอยู่ของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน (Pinder, 2014; Ruth et al., 2008; Steer & Porter, 1991 as cite in Leonard et al., 1999)

จากการให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ได้ระบุเฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นด้านบวกหรือด้านลบ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ให้ความเห็นต่าง โดยมีการระบุพฤติกรรมและผลลัพธ์ในเชิงบวกว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากปัจจัยเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กร วรธนา อวารณ์ (2556) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงเรื่องของการโน้มน้าวด้วยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

โดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยตรง โดยสามารถโน้มน้าวให้เกิดพฤติกรรมทางบวกในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ด้วยสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Walton (1973) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

แรงผลักดันโดยทั่วไปที่ทำให้บุคคลเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ คือการหาเลี้ยงชีพ

ตนเอง ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นเรื่องพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายกับสุขภาพของตนเอง ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย มีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเจ็บป่วยในระดับต่ำ หมายถึงการมีชั่วโมงปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วย

โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ช่วยเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการมีหลักประกันถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานของตนเอง

ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของการปฏิบัติงาน (Social Integration in the Work Organization) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism in the Work Organization) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาค สามารถพูดหรือแสดงออกได้ตามสิทธิที่ตัวเองมี

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานโดยรวม (Work and the Total Life Space) การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลทั้งในบทบาทของการทำงาน ครอบครัว เพื่อน และกิจกรรมอื่น ๆ

ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) การปฏิบัติงานที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การอยู่ในองค์กรที่มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิภูล จะช่วยให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเห็นความสำคัญในอาชีพตนเองมากยิ่งขึ้น

Gilmer (1961) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน การส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น

สถานที่ทำงานและการจัดการชื่อเสียง (Company and Management) หมายถึง ลักษณะโครงสร้าง นโยบาย วิธีการดำเนินงาน และชื่อเสียงขององค์กร

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้ด้วย

ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรืออาจเป็นความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

การควบคุม กำกับดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) หมายถึง การดูแล การปกครองของหัวหน้างาน มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี รู้สึกได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีการสื่อสารถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กรให้ได้รับรู้ เช่น นโยบาย หรือแผนงานในอนาคต

สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย รวมถึงจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานด้วย

สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล เงินพิเศษที่จ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ เป็นต้น

สุพัตรา สุภาพ (2536) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ดังนี้

งาน งานแต่ละงานเหมาะสมกับบุคคลแตกต่างกันไป บุคคลที่ทำงานด้วยความรู้สึกรักงานมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานเพียงเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานทำ

ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน ถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็จะมีความพยายามทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

คนหรือผู้คนรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความดีความชอบ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ บุคคลย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยความเป็นธรรมชาติ

สภาพแวดล้อม เป็นสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดและปลอดภัยในการทำงาน

สวัสดิการ การมีสวัสดิการที่ดีจะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเป็นการรักษาพยาบาล โบนัส หรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ

การบริหารงาน เป็นระบบที่มีความเป็นธรรม ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว

ความมั่นคง หากองค์กรมีความมั่นคงจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก ได้รับการยกย่องและชมเชย

Herzberg (1993) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) โดยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ประกอบไปด้วย

1) **ความสำเร็จในงาน (Achievement)** การที่สามารถทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

2) **ลักษณะของงาน (Work itself)** งานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจ เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปแล้วจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี

3) **การได้รับการยอมรับ (Recognition for Achievement)** การได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือชื่นชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี

4) **ความก้าวหน้าในงาน (The Possibility of Growth)** การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5) **ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)** การได้รับความไว้วางใจให้ได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทายโดยปล่อยให้มืออิสระในการคิดและตัดสินใจ จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

6) **การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement)** การได้รับการขึ้นเงินเดือน มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หากขาดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มจะเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น เรียกปัจจัยนี้ได้ชื่ออย่างว่าปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor)

1) **นโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)** หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงาน การจัดระบบงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร

2) **เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary)** หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ตรงกับความต้องการ

3) **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)** ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรทั้งหัวหน้า ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในทางกลับกัน ความสัมพันธ์ทางลบในองค์กร จะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์กร

4) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)** หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่สนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น อากาศ เสียง แสง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

5) **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนขององค์กรและความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระบบสวัสดิการ ระบบเกษียณอายุ เป็นต้น

6) **เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision)** หมายถึง การที่หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังร่วมไปถึงการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม

7) **สภาพในการทำงาน (Status)** หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม รวมไปถึงการที่องค์กรมีการยกระดับสถานะพนักงานตามระดับตำแหน่ง เช่น การให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ที่มีตำแหน่งสูง เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความร่วมมือ (Theory of Cooperative Behavior) ของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ได้อธิบายถึงสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) หมายถึง สิ่งที่มีมอบให้เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น เงิน สิ่งของ หรืออาจเป็นรางวัลที่มีมอบให้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่ได้รับที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการได้รับเกียรติยศ ตำแหน่งงาน อำนาจ หรือการได้รับสิทธิประโยชน์ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ซึ่งบาร์นาร์ดระบุว่า การได้รับโอกาสเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุและรางวัล

สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด ปลอดภัย เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ

ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้ ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การมีสวัสดิการที่คำนึงถึงครอบครัว เป็นต้น

ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถ ของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล และการได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน

เงื่อนไขในการมีส่วนร่วม (The Condition of Communion) เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนที่สุด และมีความหมายใกล้เคียงกับความดึงดูดใจทางสังคม (Associational

Attractiveness) แต่แตกต่างกันที่การมีส่วนร่วมในข้อนี้หมายถึง ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ทฤษฎี Three Factor Theory of Human Motivation in the Workplace ของ ชิโรต้าและคณะ (Sirota et al., 2005) ได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

ความเสมอภาค คือปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรควรต้องมีและผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ องค์กรมีความสนใจในความ เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน มีการสื่อสารเรื่องสำคัญต่าง ๆ การได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ รวมถึงค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

ความสำเร็จ คือความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีความท้าทายได้ประสบผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากความสำเร็จนั้น โดยหัวหน้างานมีความสามารถ มีการสั่งงานที่ชัดเจน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ให้ ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งในการรับผิดชอบสังคมผ่านองค์กรที่มีส่วนช่วยในการตอบแทนสังคม

ความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสนิทสนม และมี การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นตารางปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดและทฤษฎี

ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Walton (1973)	Glimer (1961)	สุพิศรา สุภาพ (2536)	Herzberg (1993)	Barnard (1972)	David Sirota et al. (2005)
สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและมีความปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓		✓
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓		✓
ความมั่นคงของงานและองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานโดยรวม	✓					
การได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมผ่านองค์กรที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	✓					✓
ความพอใจในชื่อเสียงขององค์กร		✓				✓
ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
นโยบาย การบริหารจัดการองค์กร		✓	✓	✓		✓
สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ		✓	✓	✓	✓	✓
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย	✓	✓	✓	✓		✓
สามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี				✓	✓	✓
การได้รับเกียรติและความไว้วางใจในการทำงาน				✓		
การควบคุมดูแลของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ		✓		✓		✓
องค์กรมีการสื่อสารเรื่องสำคัญต่าง ๆ		✓				✓
การปฏิบัติอย่างเสมอภาค เป็นธรรมและเท่าเทียม	✓	✓	✓			✓

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอกำหนดปัจจัยที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกแต่เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการศึกษาเรียนรู้จากตารางข้างต้น เนื่องจากอาสาสมัครจะได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางก่อนการลงปฏิบัติงานในพื้นที่จริง การเลือกพัฒนาแรงจูงใจโดยใช้มิติด้านการศึกษาก็สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาอาสาสมัครของสภาอากาศไทย และสอดคล้องกับเนื้อหาของงานวิจัยเล่มนี้ ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (David Sirota et al., 2005; Glimmer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973) เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ช่วยเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ (Glimmer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973; สุพัตรา สุภาพ, 2536) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือทักษะที่มี สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จได้

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.5.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้นำเสนอแนวคิดว่ามนุษย์มีความต้องการหลายระดับ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน จนถึงต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับที่ไล่กันไป โดยเรียงจากลำดับต่ำสุดไปจนถึงลำดับสูงสุด เมื่อความต้องการในลำดับที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการเติมเต็ม มนุษย์ก็จะเกิดแรงจูงใจให้มีความต้องการในลำดับขั้นถัดไป โดยมาสโลว์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด หรือปัจจัยสี่ เช่น ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ต้องการปราศจากความรู้สึกไม่มั่นคงแน่นอน เช่น ต้องการมีฐานะที่มั่นคง ต้องการความปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน ต้องการกฎหมายในการกำกับดูแลความปลอดภัยของชีวิต เป็นต้น

ความต้องการทางสังคม (The Belongingness and Love Needs)

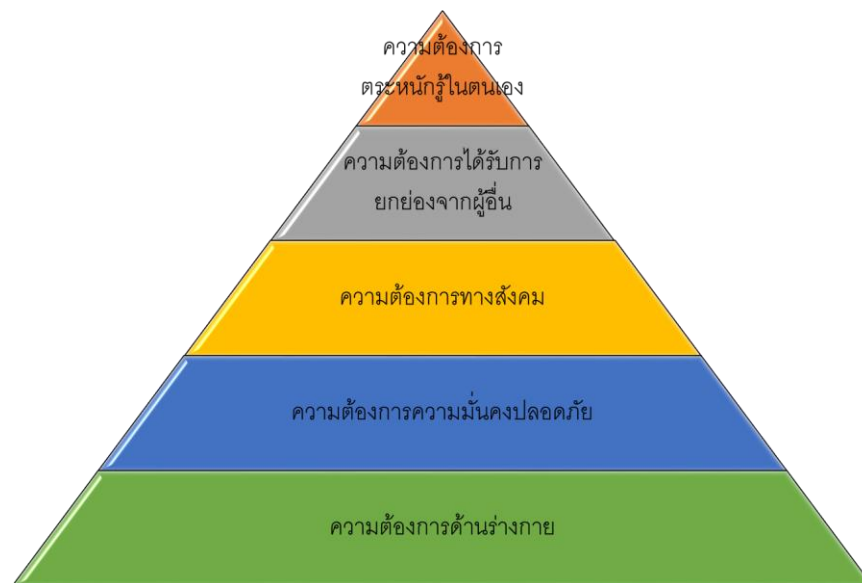
ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ว่าจะเป็น ครอบครัว ชุมชน หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ ต้องการได้รับความรักจากบุคคลอื่น ไม่ต้องการอยู่โดดเดี่ยวลำพัง

ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (The Esteem Needs)

ต้องการการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีความสำคัญ

ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (The Need for Self-

Actualization) มีความเข้าใจและตระหนักในตนเอง รู้ความสามารถและแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ด้วย



ภาพที่ 4 ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์

ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ตามทฤษฎีมาสโลว์เชื่อว่าความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นเสมอ ไม่มีการข้ามลำดับ กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการในขั้นที่ 1 ก่อน เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเพียงพอกับความต้องการแล้วนั้น ความต้องการขั้นที่ 2 ก็จะเกิดขึ้น เป็นลำดับขั้นไปเรื่อย ๆ มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นจะสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นของตนเองเพื่อให้ไปถึงขั้นสูงสุด แต่ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์ทุกคนจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและไปถึงขั้นสูงสุดได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวบุคคลเอง ทั้งนี้การปฏิบัติงานอาสาสมัครถือเป็นการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 ลำดับขั้นที่ 4 และลำดับขั้นที่ 5

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ส่วนหนึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากแรงจูงใจด้านสังคม (Social) ที่เกิดจากความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือ ความต้องการที่จะมีเพื่อนใหม่และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Clary et al., 1998; The National Council for Voluntary Organizations, n.d) ตรงกับความต้องการในลำดับ ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (David Sirota et al., 2005; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973; สุพัตรา สุภาพ, 2536;) ตรงกับความต้องการลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเกิดจากแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง (Enhancement) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้สึกด้านบวกและการรับรู้คุณค่าของตนเอง (Clary et al., 1998) ตรงกับความต้องการลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง

2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ อี-อาร์-จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

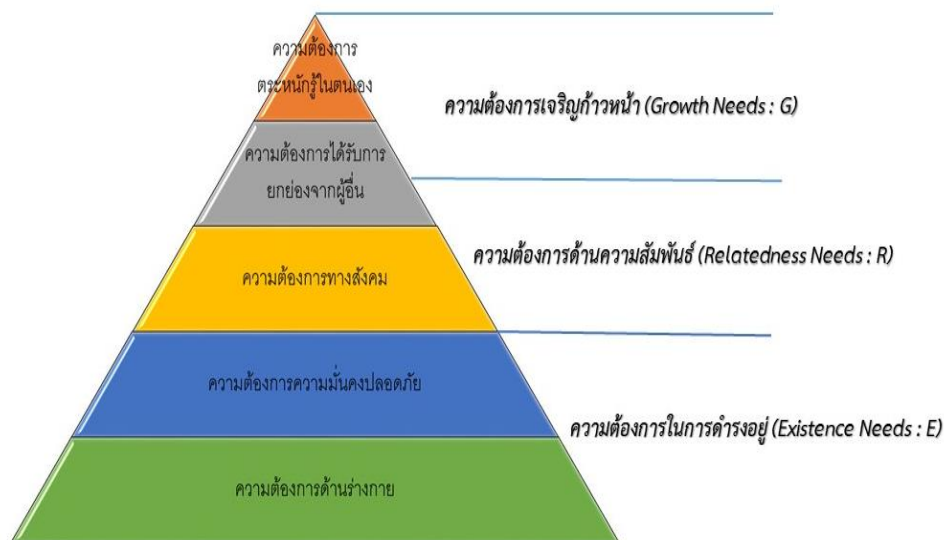
เคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) ได้นำทฤษฎีความต้องการ ลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) มาพัฒนาต่อโดยแบ่งความต้องการ ของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางกายและปัจจัยสี่ รวมถึงความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งก็คือลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็น ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะ ได้รับความรัก การยอมรับนับถือ จัดเป็นลำดับขั้นที่ 3 และ 4 ของมาสโลว์

ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน สามารถพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้อย่าง เต็มที่ ตรงกับลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์

โดยแอลเดอร์เฟอร์ให้ทัศนะไว้ว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไป ตามลำดับขั้น และไม่จำเป็นต้องเริ่มที่ขั้นที่ 1 เมื่อได้รับการเติมเต็มแล้วจึงยับไปเป็นขั้นที่ 2 3 4 และ 5 ตามแนวคิดของมาสโลว์ แต่ความต้องการของมนุษย์สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่จำกัดลำดับขั้นการเกิด ก่อนหลัง ไม่จำเป็นว่าเมื่อได้รับการเติมเต็มในขั้นที่ต่ำกว่าแล้วจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป เรื่อย ๆ อาจจะย้อนกลับมามีความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าก็ได้ และความต้องการไม่จำเป็นต้อง เกิดขึ้นทีละลำดับขั้นแต่สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันหลายลำดับขั้นได้ เช่น การที่บุคคลมีความต้องการ ทางด้านร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม



ภาพที่ 5 เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ อี-อาร์-จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) กับ ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์

จากภาพ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ อี-อาร์-จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) มาร่วมวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานวิจัย ซึ่งจากแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร พบว่าแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครมีทั้งแรงจูงใจในความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งถือเป็นชั้นความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) และความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และการเพิ่มคุณค่าในตนเอง รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งถือเป็นชั้นต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G)

2.5.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้พัฒนาทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยเสนอแนวคิดความแตกต่างกันของมนุษย์ แบ่งการมองมนุษย์ออกเป็น 2 ด้าน คือ การมองด้านลบ เรียกว่าทฤษฎี X และการมองด้านบวก เรียกว่าทฤษฎี Y

มุมมองด้านลบ หรือทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ส่วนใหญ่เกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงงานและความรับผิดชอบ ขาดแรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน และขาดความต้องการในการพัฒนาตนเอง มองว่ามนุษย์ชอบให้สั่งการ ชี้แนะ ต้องใช้วิธีบังคับควบคุมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ผู้ที่เชื่อตามทฤษฎีนี้จึงมักเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานต้องถูกบังคับควบคุมด้วยกฎระเบียบและมีบทลงโทษจึงจะสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ จำเป็นต้องมีการ

ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด โดยแมคเกรเกอร์ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าทฤษฎีนี้อาจใช้ไม่ได้ผลกับผู้ที่มีความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจที่ครบถ้วนแล้ว

มุมมองด้านบวก หรือทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์ส่วนใหญ่มีความขยัน มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถพัฒนาและควบคุมตนเองได้ดี ผู้ที่เชื่อตามทฤษฎีนี้จึงมักเชื่อว่าไม่จำเป็นต้องควบคุมหรือบังคับอย่างจริงจังเพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน เพราะทุกคนล้วนมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำมากกว่าที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว เพียงแค่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในทางบวกเท่านั้น เช่นการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.5.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยได้มีการพัฒนาโดยเฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกเรียกว่า **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติในทางบวก โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่

ความสำเร็จในงาน (Achievement) การที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

ลักษณะของงาน (Work itself) งานที่ทำถ้าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจ มีคุณค่า ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปแล้วจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี

การได้รับการยอมรับ (Recognition for Achievement) การได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือชื่นชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากสังคม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี

ความก้าวหน้าในงาน (The Possibility of Growth) การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสในการฝึกอบรมความรู้หรือทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การได้รับความไว้วางใจให้ได้ รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทายโดยปล่อยให้มีโอกาสในการคิดและตัดสินใจ จะเป็นส่วนช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) การได้รับการขึ้นเงินเดือนที่ เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่สองที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า **ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor)** เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่การเพิ่มระดับของปัจจัย นี้ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เป็นเพียงการสกัดกั้น ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น ถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่

นโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงาน การจัดระบบงาน การกำหนด นโยบายที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ รวมไปถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายองค์กร ถึงแม้จะไม่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแต่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความ ไม่พึงพอใจได้

เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ เหมาะสมกับงานที่ทำและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ตรงกับความต้องการ หรือผลตอบแทนที่ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักร้อน เป็นต้น

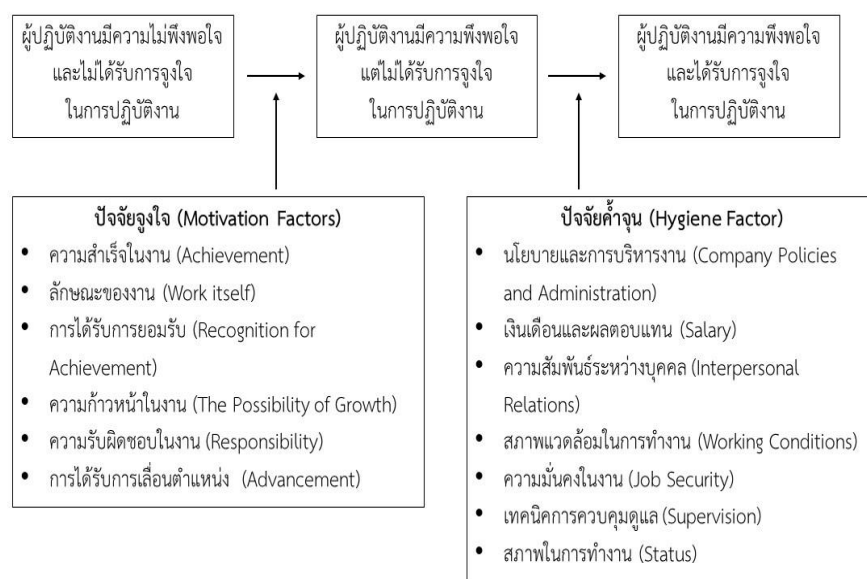
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กรทั้งในระดับหัวหน้า ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ ในทางกลับกัน ความสัมพันธ์ทางลบในองค์กร จะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์กรและก่อให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่สนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น อากาศ เสียง แสง เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ ทำงานต่าง ๆ

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนขององค์กรและ ความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร ความมีชื่อเสียงขององค์กร ระบบเกษียณอายุ เป็นต้น

เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง การที่หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังร่วมไปถึงการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม

สภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม รวมไปถึงการที่องค์กรมีการยกระดับสถานะพนักงานตามระดับตำแหน่ง เช่น การให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ที่มีตำแหน่งสูง เป็นต้น



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 ด้าน กับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มา : กมลพร กัลยาณมิตร (2559)

จากภาพผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ที่ได้อธิบายไว้ว่าการที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี และความก้าวหน้าในงาน (The Possibility of Growth) คือการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมความรู้หรือทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เป็นมิติทางการศึกษาหรือการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้หมายถึงอาสาสมัคร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติในทางบวก

2.5.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของ David Sirota และคณะ (Three Factor Theory of Human Motivation in the Workplace)

เดวิด ชิโรต้า และคณะ (Sirota et al., 2005) ได้อธิบายถึงทฤษฎี Three Factor เอาไว้ว่า แรงจูงใจที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ 3 เป้าหมายสำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาค ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่ง ชิโรต้าและคณะมองว่าการทำความเข้าใจเป้าหมายและการกำหนดนโยบายรวมถึงแนวปฏิบัติขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งสามถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน

ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงเงื่อนไขพื้นฐานที่องค์กรควรมีและเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรได้รับอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ภาระงานที่ไม่ทำลายสุขภาพร่างกายหรืออารมณ์และสภาพการทำงานที่สะดวกสบายพอสมควร ด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีความมั่นคงในงานในระดับที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่น่าพอใจ ด้านจิตใจ เช่น ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ มีที่พักที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว มีการบริหารจัดการที่น่าเชื่อถือ เสมอภาค ยุติธรรม

ความสำเร็จ คือความภาคภูมิใจในการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากความสำเร็จนั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยของชิโรต้าและคณะได้แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ทางสถิติว่าความรู้สึกของความสำเร็จมีแหล่งที่มาหลัก 6 ประการ คือ

- 1) ความท้าทายของงาน ขอบเขตที่งานใช้สติปัญญาความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ
- 3) ความสามารถในการปฏิบัติตน มีการฝึกอบรม การกำหนดบทบาทหน้าที่ การบริหารทรัพยากร อำนาจ การรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน
- 4) ตระหนักถึงความสำคัญในงานของผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญขององค์กรต่อลูกค้าและต่อสังคม
- 5) ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนเช่นคำขอบคุณง่าย ๆ จากเจ้านายหรือลูกค้า และในรูปแบบที่เป็นค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6) การได้ทำงานในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ อาจเป็นในเรื่องวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลผลิตภัณฑ์ขององค์กร คุณภาพและผลกระทบต่อลูกค้าและสังคม จรรยาบรรณทางธุรกิจ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ที่ดี ความสนิทสนม ความสัมพันธ์ที่อบอุ่น การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยซีโรต้าและคณะมองว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ซึ่งองค์กรไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงองค์กรธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเป็นชุมชนที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซีโรต้าและคณะมองว่าควรส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และให้โอกาสทางสังคม ให้รางวัลกับพฤติกรรมของทีมในเชิงบวก ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ข้ามสายงานและการทำงานเป็นทีม และใช้การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ซีโรต้าและคณะกล่าวว่าด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จัดการกับปัจจัยทั้งสามจะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นอิสระต่อกัน ไม่สามารถใช้ปัจจัยหนึ่งมาทดแทนอีกปัจจัยหนึ่งได้ เช่น ไม่สามารถเพิกเฉยต่อความต้องการค่าตอบแทนโดยชดเชยเป็นความสนิทสนมของเพื่อนร่วมงานที่เพิ่มขึ้นได้

2.5.6 แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) (Clary et al, 1998)

Clary et al (1998) ได้นำเสนอแรงจูงใจหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะเป็นอาสาสมัครและได้พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครจาก 5 องค์กรที่ปฏิบัติงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะ เป็นอาสาสมัครที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชน อาสาสมัครบริการสังคม อาสาสมัครด้านสาธารณสุข อาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น ผ่านข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ ประเมินโดยมาตราวัดประเมินค่า 7 ระดับ โดยแบ่งสาเหตุที่ทำให้บุคคลต้องการทำกิจกรรมอาสาสมัครออกเป็น 6 สาเหตุ ได้แก่

ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) บุคคลมีความต้องการในการทำกิจกรรมอาสาสมัครเพราะเป็นกิจกรรมที่ได้แสดงออกถึงการให้คุณค่าและค่านิยมของตนเอง เช่น การมีมนุษยธรรม การช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส

ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับผู้คน สถานที่ ทักษะต่าง ๆ และได้ใช้ประสบการณ์หรือทักษะนั้น ๆ ในการช่วยเหลือผู้คน

ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) บุคคลที่เข้าร่วมงานอาสาสมัครเพราะสาเหตุจากแรงจูงใจของการเข้าสังคมจะมองว่างานอาสาสมัครเป็นงานที่สังคมให้ความสำคัญและให้การยอมรับ จึงต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมผ่านการทำงานอาสาสมัคร รวมทั้งยังมาจากความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกด้วย

ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) บุคคลมีความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเนื่องจากช่วยเพิ่มประสบการณ์และทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพในอนาคต

ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function) หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพราะสาเหตุจากความต้องการลดความรู้สึกผิดของตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นความรู้สึกว่ามีความโชครึ้มมากกว่า ได้รับโอกาสมากกว่า ความรู้สึกขัดแย้งภายใน หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ

ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) บุคคลเข้าร่วมงานอาสาสมัครเพราะต้องการเพิ่มความรู้สึกด้านบวกให้กับตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นการมองเห็นคุณค่า และพัฒนาระดับจิตใจของตนเอง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อความจากเครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) ของแคลรีและคณะในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครและหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ช่วงวัยที่แตกต่างกัน มักมีความสนใจแตกต่างกัน วิธีการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ก็ย่อมแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีพัฒนาการการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของแต่ละช่วงวัย เนื่องจากงานวิจัยเล่มนี้มีกลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครสภากาชาดไทยที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ซึ่งเป็นเป้าหมายของงานวิจัยเล่มนี้

3.1 ความหมายของผู้ใหญ่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของผู้ใหญ่ไว้ว่า คนที่มีอายุมาก, บุคคลที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์แล้ว, คนที่เป็นหัวหน้าในการทำงาน, บุคคลขั้นผู้บังคับบัญชา และ อาชญญา รัตนอุบล (2542) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมของคำว่าผู้ใหญ่ไว้ว่า ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ตามวัยที่เหมาะสมของตน โดยสรุป ผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความรับผิดชอบ และมีสติปัญญาที่ดี ทั้งนี้เกณฑ์การแบ่งอายุของผู้ใหญ่มีความแตกต่างกันออกไป โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้กำหนดว่าผู้ใหญ่ คือ บุคคลที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ องค์การอนามัยโลก (2553, อ้างถึงใน The Momentum, 2562) ได้แบ่งอายุออกเป็น 3 ช่วง คือ เด็ก คือผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 5-17 ปี ผู้ใหญ่ คือผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 18-65 ปี ผู้สูงอายุ คือผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ได้กำหนดช่วงอายุออกเป็น

5 ช่วง ได้แก่ กลุ่มเด็กปฐมวัย 0 – 5 ปี กลุ่มเด็กวัยเรียน 5 – 14 ปี กลุ่มเด็กวัยรุ่น/นักศึกษา 15 – 21 ปี กลุ่มวัยทำงาน 15 – 59 ปี กลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป

3.2 วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สวัตน์ วัฒนวงศ์ (2547) กล่าวสรุปสาระสำคัญเรื่องวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ดังนี้ **ความต้องการและความสนใจ** ผู้ใหญ่มักเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ **สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่** การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้ายึดตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรยึดถือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นสำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากที่สุด **การวิเคราะห์ประสบการณ์** เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากที่สุด **ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง** ความต้องการส่วนลึกของผู้ใหญ่คือต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ ผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้ชี้แนะ เสนอแนะร่วมกันกับผู้เรียน แล้วประเมินว่าผู้เรียนเห็นด้วยหรือไม่เท่านั้น

ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Knowles (1975, อ้างถึงใน อาชญญา รัตนอุบล ,2542) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อคือ

- 1) เมื่อคนเราเติบโตขึ้น ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้แนะด้วยตนเอง
- 2) ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า
- 3) ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง
- 4) ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่ม

ความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ได้ดีในเรื่องที่ตรงกับความต้องการ ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นและตรงความสนใจของตน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทันที ในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนควรมีบทบาทเป็นเพียงแค่ผู้ชี้แนะเท่านั้น และเน้นการวิเคราะห์ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ร่วมกัน

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ส่วนมากใช้กระบวนการอบรม ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้หลังวัยเรียนตามวัตถุประสงค์ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความคิด เจตคติ คุณค่า ความสนใจ มุมมองและวิสัยทัศน์ที่จะช่วยให้การทำงานหรือการทำกิจกรรมสำเร็จลุล่วงไป

ด้วยดีตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้นในการจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมฝึกอบรมจึงต้องคำนึงถึงหลักการทางจิตวิทยาของผู้ใหญ่ด้วย (สวัณณ์ วัฒนวงศ์, 2547)

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ว่าเป็นศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่สอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1950) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น มโนภาพต่อตนเองจะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งผู้อื่นเต็มทีไปเป็นการนำตนเอง ในสถานการณ์ใดที่ไม่ได้รับโอกาสที่จะควบคุมและนำตนเอง ก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นและแสดงปฏิกิริยาในลักษณะที่โกรธเคืองและต่อต้าน

ประสบการณ์ (Experience) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะขึ้น บุคคลนั้นก็จะยังมีประสบการณ์การกว้างขวางที่จะทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้ และในขณะที่เดียวกันก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ความพร้อม (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อรู้สึกว่าการนั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน

แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และความรู้ที่ได้นั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่ในอนาคต

Lindeman (1926) ได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้เพิ่มเติมว่า ผู้ใหญ่อยากจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อมีความต้องการหรือมีความสนใจเกิดขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก การเรียนรู้จึงมุ่งเน้นไปที่การดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยผู้ใหญ่จะมีการใช้ประสบการณ์หรือความรู้เดิมของตนเข้ามาวิเคราะห์หรือมีส่วนในการเรียนรู้ด้วยอยู่เสมอ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรที่จะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลร่วมด้วย ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านประสบการณ์ ความคิด การศึกษาที่อาจส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน

Knowles (1950) ได้อธิบายกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ โดยได้อธิบายไว้ว่า จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศที่ชักชวนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความเป็นกันเอง การแสดงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล การเคารพและการไว้วางใจซึ่งกันและ
- 2) การกำหนดโครงสร้างของวิชาและการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน รวมไปถึงบรรยากาศของห้องเรียนที่ควรเป็นแบบไม่เป็นทางการ และควรกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

- 3) การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
- 4) การกำหนดทิศทางของการเรียนและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5) การพัฒนารูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกกิจกรรมหรือวิธีการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการเพื่อดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด
- 6) การนำกิจกรรมไปปฏิบัติ
- 7) การประเมินความก้าวหน้าของการเรียนด้วยตนเองเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ได้วางไว้หรือไม่

นอกจากนี้ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ดีขึ้น ผ่านปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน
- 2) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความเหมาะสม สบาย สะดวก
- 3) ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียน และรูปแบบของการเรียนรู้
- 4) ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความรู้เดิมของผู้เรียน
- 5) เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้
- 6) เน้นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง
- 7) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 8) ใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างเพียงพอ รวมไปถึงการฝึกปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
- 9) มีการฝึกภาคปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ได้จริง
- 10) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้โอกาสผู้เรียนในการแสดงศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า ศาสตร์และศิลป์ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ (Andragogy) เป็นการพูดถึงกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการที่ตัวผู้สอนต้องมีความเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของผู้ใหญ่ก่อนว่าผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชอบตัดสินใจด้วยตนเองและยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และจะสนใจเรียนรู้ต่อเมื่อสิ่งนั้น ๆ มีความจำเป็นกับตนเอง ฉะนั้นในการจัดการศึกษาจึงควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและวางแผนรวมถึงกำหนดทิศทางในการเรียนร่วมกัน เน้นกิจกรรมที่สามารถดึงประสบการณ์ผู้เรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุดเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ 4 ปัจจัย คือ 1) เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ 2) การมีส่วนร่วม 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4)

การประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยทั้ง 4 ข้อ เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือสอบถามความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

จากแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

องค์ประกอบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547)	อาชัญญา รัตนอุบล (2542)	Knowles (1950)	Lindeman (1926)
ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ตรงกับความ ต้องการและความสนใจของตนเอง	✓	✓	✓	✓
ความรู้ต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้ทันที	✓	✓	✓	✓
มีการใช้ประสบการณ์เดิมในการวิเคราะห์หรือเรียนรู้เรื่องใหม่	✓	✓	✓	✓
เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	✓	✓	✓	
คำนึงถึงความแตกต่างในชั้นเรียน				✓
บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ			✓	

จากตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ประกอบด้วย 1) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ตรงกับความ ต้องการและความสนใจของตนเอง 2) ความรู้ต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้ทันที 3) มีการใช้ประสบการณ์เดิมในการวิเคราะห์หรือเรียนรู้เรื่องใหม่ 4) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบทั้ง 4 ข้อ ในการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยเล่มนี้

3.4 แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

จากการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในหัวข้อข้างต้น พบว่า ประสบการณ์ถือเป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นปัจจัยหลักที่ผู้สอนควรคำนึงถึง ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์และปรับใช้กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของงานวิจัย โดยมีเนื้อหา ดังนี้

3.4.1 ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์

มีผู้ให้คำนิยามอย่างใกล้เคียงกันถึงความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้ว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้นผ่านประสบการณ์ เป็นการใช้ประสบการณ์ของกลุ่มหรือของบุคคลเข้ามาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงโดยมีการเชื่อมต่อระหว่างวิชาการกับการปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยน ส่งเสริม หรือสะท้อนคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทักษะใหม่ เจตคติใหม่ หรือวิธีคิดใหม่ ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการการได้มาซึ่งประสบการณ์ใหม่และการเปลี่ยนรูปแบบของประสบการณ์เดิม โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่หรือปรับเปลี่ยนประสบการณ์เดิมของตนเองให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ เป็นการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกและสติปัญญา (Beard, 2006; Dewey, 1938; Hoover, 1974; Jackson and Caffarella, 1994; Kolb, 1984)

สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์คือการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการลงมือทำ โดยความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการผสมผสานระหว่างประสบการณ์เดิมที่มีกับความรู้ใหม่ ก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนได้สรุปและตีความตามความเข้าใจของตน

3.4.2 หลักการการเรียนรู้จากประสบการณ์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายถึงหลักการการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างใกล้เคียงกันว่า ประสบการณ์ของมนุษย์เป็นแหล่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ควรเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากมุมมองของผู้เรียนไม่ใช่ผู้สอน (Burnard, 1989) หลักการในการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบไปด้วย **การปฏิบัติ** หรือการกระตุ้นประสบการณ์ด้วยการฝึกหัดเสมือนจริง ซึ่งผู้เรียนต้องเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีการเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี (Burnard, 1989; Rogers, 1969; Yardly et al., 2012) **การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น** เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Yardly et al., 2012) อิทธิพลจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น มีลักษณะเป็นการแผ่ขยายของความรู้ (Rogers, 1969) จะช่วยส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน **การสะท้อนคิด** การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อการปฏิบัติได้รับการสะท้อนคิดเท่านั้น ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้หรือความหมายใหม่ขึ้นมาด้วยตนเองโดยปราศจากการชี้นำจากผู้สอน (Burnard, 1989; Rogers, 1969) **การเชื่อมโยงความรู้** คือการเชื่อมโยงความรู้ที่มีให้เข้ากับสถานการณ์ หรือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ (Yardly et al., 2012)

กล่าวโดยสรุป หลักการของเรียนรู้จากประสบการณ์เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นประสบการณ์ด้วยการลงมือทำ ผู้สอนมีหน้าที่สะท้อนประสบการณ์ของผู้เรียน โดยปราศจากอคติและค่านิยมส่วนตัว นอกเหนือไปจากความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์แล้ว การมี

ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้อีกด้วย

3.4.3 กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์

Kolb (1984) ได้เสนอว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการที่เกิดในตัวผู้เรียนเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยจะเริ่มจากจุดใดก็ได้แต่ต้องดำเนินการให้ครบวงจรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งวงจรของการเรียนรู้จากประสบการณ์ประกอบไปด้วย *ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience)* เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน โดยประสบการณ์จะนำไปสู่ความสามารถในการจัดการ ซึ่งประสบการณ์ทั้งการยอมรับและปฏิเสธอาจส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ *การสังเกตและการไตร่ตรอง (Observe and Reflect)* การไตร่ตรองและการสะท้อนกลับ ประสบการณ์ที่ได้รับของผู้เรียนเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุด เพราะจะทำให้ผู้เรียนได้คิดพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และสิ่งใดไม่เป็นประโยชน์ *การสรุปและการกำหนดแนวคิด (Generalize and Conceptualize)* เป็นการสรุปความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต การลงมือทำ หรือการได้รับข้อมูลต่าง ๆ จากผู้สอน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ ๆ ของตนเอง *การตรวจสอบและการบูรณาการ (Experiment and Intergrate)* เป็นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อตรวจสอบแนวคิด รวมไปถึงการบูรณาการแนวคิดใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

Dewey (1983) ได้อธิบายว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดจากการลงมือปฏิบัติที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ เป็นวงจรที่เริ่มจากการ *รับรู้ปัญหา* แล้วเริ่ม *หาวิธีในการแก้ไขปัญหา* จากนั้น *ลงมือปฏิบัติ* จนเกิดเป็นความรู้ใหม่จากประสบการณ์ที่เป็นผลมาจากการกระทำที่ได้ลงมือปฏิบัติ จากนั้นผู้เรียนจะพิจารณาด้วยตนเองว่าจะยืนยันในความรู้เดิมหรือปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นวงจรนี้ เป็นการสร้างความรู้ในรูปแบบของการปรับเปลี่ยนก่อให้เกิดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

Pfeiffer and Jones (1983) ได้อธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ *การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing)* เกิดจากการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนอื่น ๆ และผู้สอน *การนำเสนอประสบการณ์ (Publicing)* ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะเป็นการนำเสนอประสบการณ์ของผู้เรียน ร่วมกับการสังเกต และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม *การเข้าร่วมอภิปราย (Processing)* การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายรูปแบบ การตรวจสอบและการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรม *การสร้างความรู้ใหม่ (Generalizing)* เกิดจากการที่ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้รับมาบูรณาการผสมผสานเข้ากับประสบการณ์เดิมเกิดเป็นการสร้างความรู้ใหม่ *การประยุกต์ใช้ (Applying)* คือการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับตนเอง เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ Esther (1998) ที่

ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการพื้นฐานของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ **การปฏิบัติ (Do) การไตร่ตรอง (Reflect) และการประยุกต์ใช้ (Apply)** และได้อธิบายรายละเอียดของวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย **ประสบการณ์ (Experience)** เป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม หรืออาจเป็นการกำหนดประสบการณ์ใหม่ **การแลกเปลี่ยน (Share)** เป็นการแลกเปลี่ยน การนำเสนอ การสังเกต และการไตร่ตรองข้อมูล **กระบวนการ (Process)** เป็นการอภิปราย การวิเคราะห์ สะท้อนกลับข้อมูล และการค้นหาประสบการณ์ **การสรุปภาพรวม (Generalize)** เป็นการสรุปความรู้ที่เกิดจากการทดสอบและทดลองปฏิบัติจริง นำไปสู่การกำหนดเป็นประสบการณ์ใหม่ **การประยุกต์ใช้ (Apply)** เป็นการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

จากกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ข้างต้น สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้
ตารางที่ 3 กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์

กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์	Dewey (1983)	Kolb (1984)	Pfeiffer and Jones (1983)	Esther (1998)
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน		✓	✓	✓
พิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์	✓	✓		✓
บูรณาการประสบการณ์ในอดีตกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ใหม่ของตนเอง	✓	✓	✓	✓
ลงมือปฏิบัติ	✓	✓		✓
มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงกิจกรรมในการเรียนรู้			✓	
นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้	✓	✓	✓	✓

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบไปด้วย 1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน 2) พิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ 3) บูรณาการประสบการณ์ในอดีตกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ใหม่ของตนเอง 4) ลงมือปฏิบัติ 5) นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้ง 5 ข้อ ในการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของงานวิจัยเล่มนี้

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-Functionalism)

4.1 สารสำคัญของแนวคิด

นักวิชาการในกลุ่มทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมวิเคราะห์สังคมโดยสมมุติว่าสังคมอยู่ในสภาพหนึ่ง เพื่อที่จะได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นสังคมและส่วนย่อยของสังคม โดยมองว่าสังคมเป็นระบบกระทำการชนิดหนึ่ง ที่ประกอบไปด้วยระบบย่อยหลายระบบที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนตามความถนัด ซึ่งแต่ละระบบย่อยมีความสอดคล้องกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่น ๆ เพื่อการคงอยู่ของส่วนรวมทั้งหมด และการที่สังคมจะดำรงอยู่ได้จะต้องมีโครงสร้างซึ่งทำหน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในสังคม ได้แก่ การมีสถาบันหลัก เช่น ครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ สถาบันเหล่านี้มีหน้าที่ของตนเอง ในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วย (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2557)

4.2 แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมของ Talcott Parsons

พาร์สันมองว่าสังคมเป็นระบบกระทำการประเภทหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เมื่อส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนต่าง ๆ ด้วย โดยที่ทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ความอยู่รอดของสังคมส่วนรวม ระบบย่อย ๆ ในสังคมที่สำคัญ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2557) ได้แก่

- 1) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางด้านครอบครัว
- 2) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางการให้การศึกษาบรม
- 3) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางด้านป้องกันรักษาทำนุบำรุงสุขภาพสมาชิก
- 4) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ
- 5) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง
- 6) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางด้านความเชื่อและศาสนา
- 7) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่กิจกรรมทางการสื่อสาร

พาร์สันได้วิเคราะห์ธรรมชาติของระบบการกระทำต่าง ๆ แล้วพบว่าระบบมี “ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่” หากระบบต้องการรักษาคุณภาพและบรรลุข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ที่จะต้องแก้ปัญหาที่สำคัญ 4 ประการ ที่เรียกว่า ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (The Functional Imperatives) ได้แก่

การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment : G)

การบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญ โดยวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับความต้องการหรือความสามารถของสมาชิก โดยที่ระบบย่อยต้องทำหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาระบบใหญ่

การปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ (Adaptation : A)

ทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยในสังคมต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน รวมไปถึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมผ่านกระบวนการรวบรวมสรรพวิธีและสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อม แล้วแจกแจงสิ่งจำเป็นเหล่านี้ให้เข้าระบบ เพื่อช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย เช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

การประสานกลมกลืนกัน หรือบูรณาการ (Integration : I)

การแสวงหาทางสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในระบบ สามารถประสานระบบย่อย ๆ ที่แตกต่างกันให้อยู่ภายในระบบใหญ่ รวมทั้งการทำให้สมาชิกกลมกลืนกับระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency : L)

การรักษาแบบแผนภายในเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของสังคม ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ *การรักษาแบบแผน (Pattern Maintenance)* หมายถึง การขัดเกลาให้สมาชิกมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำตามบทบาท ในขณะที่เดียวกันระบบก็จำเป็นต้องมีการ *จัดการความตึงเครียด (Tension Management)* เพื่อลดความเครียดและลดความขัดแย้งของสมาชิกในระบบ

ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่นี้ไม่ได้มีเฉพาะระบบใหญ่เท่านั้น ระบบย่อยแต่ละระบบก็มีข้อจำเป็นนี้เช่นเดียวกัน ข้อจำเป็นดังกล่าวไม่แยกจากกันเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยกัน ทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยอาจแลกเปลี่ยนข้อจำเป็นเหล่านี้ระหว่างกันได้หากจำเป็นเพื่อรักษาคุณภาพของสังคม

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องข้อจำเป็นหน้าที่ของพาร์สันในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมองว่าระบบย่อยในงานวิจัยเล่มนี้ คือ การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกเพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ที่เป็นระบบใหญ่ที่ต้องการรักษาไว้ของงานวิจัยเล่มนี้ ซึ่งการที่จะรักษาคุณภาพของระบบไว้ได้ จำเป็นต้องอาศัยข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ทั้ง 4 ประการตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อการบรรลุเป้าหมายของระบบใหญ่ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ตอนที่ 5 แนวคิดการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้

5.1 ความหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายรูปแบบการจัดการเรียนรู้พบว่า มีผู้ให้คำนิยามไว้ในแนวทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2553) อธิบายว่า รูปแบบการเรียนการสอน เป็นสภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระบบระเบียบครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ ได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการบรรยายถึงสภาพแวดล้อมทางการเรียน (Joyce & Weil, 1996) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ อาจเปรียบได้กับพิมพ์เขียวที่มีการระบุขั้นตอนของการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในแต่ละรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ (Mohan, 2007) สอดคล้องกับ จินตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557) ที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง แบบแผนหรือกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้นั้น การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อาจต้องเป็นไปอย่างมีระบบและมีจุดมุ่งหมายเฉพาะผ่านการศึกษานวัตกรรม หลักการ ทฤษฎี เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ และต้องได้รับการตรวจสอบ พิสูจน์ เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bronico and Looms (1995) ในเรื่ององค์ประกอบการเรียนรู้ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า รูปแบบการเรียนการสอน หมายถึง แบบหรือแผนของการเรียนการสอนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนนั้น

โดยสรุป รูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงตามแต่ละวัตถุประสงค์เฉพาะนั้น ๆ โดยเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ผ่านแนวคิดและหลักการที่ใช้เป็นหลักในการกำหนดองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นั้น

5.2 องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Joyce & Weil (1996) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย **หลักการหรือแนวคิดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้** กล่าวคือ ทฤษฎี แนวคิดพื้นฐาน ปรัชญา หลักการหรือความเชื่อ ที่เป็นหลักของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ นั้น **จุดประสงค์ประสงค์** หรือ เป้าหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ **เนื้อหาในการสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ** ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ **รายละเอียดขั้นตอน** วิธีการในการปฏิบัติเมื่อนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ และ **การวัดและประเมินผล** ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2553) ที่ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ในแนวทางเดียวกัน ได้แก่ **หลักการ** แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ **เป้าหมายของการเรียนรู้** หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ **กิจกรรมต่าง ๆ** ที่จัดขึ้นเพื่อให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ **ขั้นตอนการดำเนินงาน** วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด **การวัดและประเมินผล** รูปแบบการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างใกล้เคียงกัน เพียงแต่ตัดในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ออก ได้แก่ จินตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557) อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกันว่าประกอบไปด้วย **หลักการหรือแนวคิด**ของรูปแบบการเรียนรู้ **วัตถุประสงค์**ของรูปแบบการเรียนรู้ **ขั้นตอนการเรียนการสอน**ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมและวิธีเรียน **การวัดและประเมินผล**รูปแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กุลธิดา เหมาเพชร (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ **หลักการ**ของรูปแบบการเรียนรู้ **วัตถุประสงค์**ของรูปแบบการเรียนรู้ **กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน** **การวัดและประเมินผล**

จากองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นตารางองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้

องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้	Joyce & Weil (1996)	ทีศนา เขมมณี (2553)	จินตนา สราญทรัพย์ทักษ์ (2557)	กุลธิดา เทพมาเพชร (2553)
หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓
กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์	✓	✓		
กระบวนการ/ขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน	✓	✓	✓	✓
การวัดและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ข้อสรุปนี้เป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ 1) ทฤษฎีแนวคิด หลักการ ที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้ 2) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) กระบวนการหรือขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและข้อควรปรับปรุงอันจะนำไปสู่การพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้ในอนาคต

5.3 ขั้นตอนการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้

ชัยวิชิต เขียรชนะ (2560) ได้อธิบายว่ากระบวนการพัฒนารูปแบบประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การศึกษาสภาพปรากฏการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลบริบทของสิ่งที่ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของการพัฒนารูปแบบ โดยสามารถศึกษาข้อมูลได้จาก *ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)* หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย *ศึกษาเฉพาะรายกรณี (Case Study)* หรือ พหุกรณี (Multi-Case Study) *ศึกษาจากเอกสาร* เป็นการ

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานที่มีอยู่ *ศึกษาสภาพปรากฏการณ์แบบเทียม* เป็นการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

2) **พัฒนารูปแบบ** เป็นการพัฒนาตัวแบบที่มีอยู่แล้ว โดยทำการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมรูปแบบที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ต่อการนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นโมเดลที่เรียกว่า โมเดลสมมติฐาน (Hypothesis Model)

3) **การประเมินการพัฒนารูปแบบ** เมื่อทำการพัฒนารูปแบบแล้ว จำเป็นต้องทำการประเมินรูปแบบ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่น จุดด้อย และลักษณะของรูปแบบว่าพร้อมที่จะนำไปใช้หรือไม่ โดยสามารถประเมินได้ทั้งหมด 4 ด้าน (Joint Committee on Standard of Educational Evaluation, 1994, อ้างถึงใน ชัยวิจิต เชียรชนะ, 2560) คือ **ด้านอรรถประโยชน์ (Utility)** เป็นลักษณะของรูปแบบที่สามารถรับประกันถึงการให้สารสนเทศที่มีประโยชน์ มีคุณค่าและตอบสนองผู้ใช้ **ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)** เป็นลักษณะของรูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า **ด้านความเหมาะสม (Propriety)** เป็นลักษณะของรูปแบบที่มีการดำเนินการตามระเบียบแบบแผน เป็นไปตามหลักจริยธรรม ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง **ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)** เป็นลักษณะของรูปแบบที่มีความครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา แหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้มีความน่าเชื่อถือและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์และการนำเสนอผลมีความถูกต้อง ซึ่งในขั้นตอนของการประเมินการพัฒนารูปแบบนี้จะประเมินเพียงแค่ 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้

4) **ทดลองใช้รูปแบบ** หลังผ่านการประเมินเบื้องต้นในขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบแล้ว การนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต้องมีการเตรียมแผนการทดลองรูปแบบและคู่มือการนำไปใช้ กำหนดพื้นที่ในการทดลอง บริบท ช่วงเวลาที่ความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างที่ได้ต้องเป็นไปตามหลักการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างของระเบียบวิธีวิจัย

5) **ประเมินการทดลองใช้รูปแบบ** เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบ โดยสามารถใช้วิธีการประเมินของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994) ตามที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น โดยประเมินทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)

และในส่วนของแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทิศนา ขัมมณี (2544) ได้อธิบายถึงขั้นตอนไว้ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน
- 2) ศึกษาแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบและแนวทางในการจัดความสัมพันธ์
- 3) ศึกษาสภาพปรากฏการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยในการพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพ
- 4) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ และจัดให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อความสะดวกในการดำเนินงานขั้นต่อไป
- 5) จัดแผนผังของรูปแบบ โดยแสดงลำดับขั้นตอนของรูปแบบและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบกับรูปแบบ
- 6) ทดลองใช้รูปแบบเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น
- 7) ประเมินรูปแบบ เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- 8) ปรับปรุงรูปแบบที่ได้ทดลองใช้ตามผลการประเมินเพื่อปรับปรุงให้รูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Joyce and Weil (1996) ได้อธิบายถึงแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ไว้เพิ่มเติม ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบการเรียนรู้ คือ การกล่าวถึงแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้ในรูปแบบ เป็นตัวชี้้นำในการกำหนดจุดประสงค์ กิจกรรม และขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้
- 2) การกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ เป็นไปเพื่อการอธิบายสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการเรียนรู้
- 3) การระบุเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นไปเพื่อให้มีแนวทางในการบรรลุเป้าหมายของรูปแบบการเรียนรู้
- 4) กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ เป็นการระบุถึงวิธีการในการนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้
- 5) การวัดและประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้

จากแนวคิดการพัฒนารูปแบบและการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ควรเริ่มจากการศึกษาสภาพการณ์ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน จากนั้นกำหนดหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่จะใช้ในรูปแบบการเรียนรู้ กำหนดเนื้อหา กิจกรรม และแนวทางในการนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ หลังจากนั้นจึงนำรูปแบบการเรียนรู้ไปทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งงานวิจัยเล่มนี้ได้้นำแนวคิดเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนรู้ดังกล่าวมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ต่อไป

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อุทัยวรรณ พิศาลสินธุ์ และ จุฑามณี ตระกูลมุกทุตา (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: อาสาสมัครเหล่ากาชาดและกิ่งกาชาดจังหวัดสงขลา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร และปัจจัยเอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัครเฉพาะแบบ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมากที่สุด คือ ปัจจัยเอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัครเฉพาะแบบ ($\beta = 0.711$) รองลงมาคือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร ($\beta = 0.237, 0.152$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ ร้อยละ 62.9, 61.5 และ 45.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

Erasmus and Morey (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจของอาสาสมัครประเทศออสเตรเลียในองค์กรที่มีศรัทธาเป็นฐาน (Faith-Based Organization) โดยใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) ของ Clary et al. (1998) พบว่า 1) มีแรงจูงใจ 4 ประการที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านการยกระดับจิตใจ ด้านสังคม และด้านอาชีพ โดยแรงจูงใจด้านค่านิยมเป็นตัวกระตุ้นหลักในการทำงานอาสาสมัคร 2) ในอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปจัดอยู่ในกลุ่มที่เข้ามาทำงานอาสาสมัครเพราะต้องการยกระดับจิตใจ และเพราะสาเหตุจากแรงจูงใจทางด้านสังคมมักจะทำงานอาสาสมัครได้ยาวนานและยั่งยืนกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจจากสาเหตุอื่น ๆ 3) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในปัจจัยจูงใจด้านอาชีพระหว่างอาสาสมัครวัยหนุ่มสาวและอาสาสมัครวัยผู้ใหญ่ โดยพบว่าอาสาสมัครวัยหนุ่มสาวจะมีแรงจูงใจด้านอาชีพมากกว่าวัยผู้ใหญ่ และแรงจูงใจด้านอาชีพจะลดลงตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น

ทิพาพร ม่วงไหมทอง (2558) ศึกษาเรื่องลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 72.6) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าสูงสุด และแรงจูงใจด้านหน้าที่การงานต่ำที่สุด 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง (ร้อยละ 59.3) 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อาชีพ บุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับแรงจูงใจอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยที่สามารถทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้คือ บุคลิกภาพมิติแสดงออก-เก็บตัว อาชีพรับจ้าง เพศชาย และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 8.5

Merrilees et al. (2020) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการคงอยู่และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวงจรอาสาสมัคร พบว่าความสำคัญของแรงจูงใจต่าง ๆ ในการรักษาอาสาสมัครให้คงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การที่องค์กรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ดึงดูดต่อสังคม (4.52) รองลงมาในอันดับมาก ได้แก่ การให้บริการแก่ชุมชน (4.45) ความเห็นอกเห็นใจในการช่วยเหลือผู้อื่น (4.41) การมีชื่อเสียงที่ดีและองค์กรมีความมั่นคง (4.18) การได้พบปะผู้คนที่มีความน่าสนใจ (4.02) สภาพการทำงานที่น่าพอใจ (3.85) การได้ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (3.82) โอกาสในการสร้างมิตรภาพ (3.81) การได้ทำงานที่เป็นการพัฒนาทักษะ (3.68) และระดับปานกลางได้แก่ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อาหาร, กาแฟ, ค่าเดินทาง (2.95)

Waikayi et al. (2012) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการบริหารจัดการอาสาสมัครกรณีศึกษา: สภากาชาดอังกฤษ พบว่า อาสาสมัครของสภากาชาดอังกฤษมีแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้คนใหม่ ๆ การได้ทำงานที่มีคุณค่า การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ และพบว่าในอาสาสมัครที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป วิธีการและการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครและการคงอยู่ในองค์กร

สุพัฒนา บุญแก้ว (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครอาสา พบว่า แรงจูงใจอาสาสมัครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมอาสาสมัคร เนื่องจากแนวคิดกลไกหน้าที่ (Function Analysis Model) ของเคลรี่และคณะ (Clary et al., 1998) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นอาสาสมัครนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการทางเหตุผล กระบวนการประเมินเชิงรู้คิดเกี่ยวกับคุณค่าที่ได้จากการเป็นอาสาสมัครซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการทำกิจกรรมอาสาสมัคร จากผลการวิจัยพบว่า เมื่ออาสาสมัครอาสาสมัครมีเหตุผลที่ต้องการทำกิจกรรมอาสาสมัครมาก ก็จะเกิดแรงผลักดันให้ต้องการทำกิจกรรมอาสาสมัครมากเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ทำให้อาสาสมัครอาสาสมัครมีพฤติกรรมอาสาสมัครมากตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย

ของเคลลี่และคณะ และยังพบว่ากลุ่มนักเรียนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับประโยชน์จากแรงจูงใจที่ต้องการจะทำให้พึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัครและมีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไปในอนาคตมากขึ้นและอยู่ทำงานอาสาสมัครได้นานทั้งในองค์กรที่ทำอยู่และในองค์กรอื่น ๆ ด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครเกิดมาจากปัจจัย 4 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 2 คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย การบริหารจัดการ และชื่อเสียงขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973), Glimer (1961), Sirota et al. (2005), Herzberg (1993) และ สุพัตรา สุภาพ (2536) 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การได้ทำงานที่อาสาสมัครรู้สึกมีคุณค่า การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973), Glimer (1961), Barnard (1972), Herzberg (1993) และ สุพัตรา สุภาพ (2536) 3) ปัจจัยที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Glimer (1961) และ Sirota et al. (2005) ต้องการหาประสบการณ์ ต้องการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973), Glimer (1961), Barnard (1972), Herzberg (1993) และ สุพัตรา สุภาพ (2536) 4) ปัจจัยที่เกิดจากการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ได้รับคำชื่นชม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973), Glimer (1961), Sirota et al. (2005), Herzberg (1993) และ สุพัตรา สุภาพ (2536) ซึ่งสามารถนำข้อสรุปจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับการกำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางการร่างแบบสอบถามของงานวิจัยเล่มนี้ได้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร สภากาชาดไทย มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง 3) เพื่อพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

การวิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้วิธีการสำรวจ ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีแนวทางการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัคร
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครสำหรับการวิจัยในข้อ 3)
- 3) สurveyความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) จากแนวคิดของ Clary et al. (2000) โดยใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ โดยแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function)

- 2) ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)
- 3) ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function)
- 4) ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)
- 5) ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)
- 6) ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คืออาสาสมัครสภาอากาศไทยที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ผ่านการขึ้นทะเบียนแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 601 คน (สำนักงานสภาอากาศ ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2564) คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรในการคำนวณหาตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ โดยในการศึกษาครั้งที่กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนที่ } n = \frac{601}{1+(601 \times 0.05^2)}$$

$$n = 240.16$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 241 คน

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำมาทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีวิธีการดังนี้

- 1) หาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนนเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence Index) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.93

2) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน คือ

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวธาร โพธิ์กลัด

อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3) เครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา (Try Out) จำนวน 30 คน (Yurdugül, 2008) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรของ Cronbach's Alpha กำหนดค่าของสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.70 (Nunnally, 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 โดยถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูล

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงเดือนมีนาคม 2565 ถึง เมษายน 2565 เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยขอความร่วมมือจากอาสาสมัครที่มาปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้มีการระงับการปฏิบัติงานอาสาสมัครในบางพื้นที่ การลงพื้นที่จึงเก็บข้อมูลมาได้จำนวน 92 ชุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยการใช้ Google Forms ร่วมด้วย ได้รับกลับคืนจำนวน 151 ชุด รวมผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 243 ชุด คัดเลือกแต่แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 223 ชุด จากจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 241 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.53 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้คือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 (นิศาชลรัตน์มณี และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562)

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รวบรวมและประมวลผล ดังนี้

- 1) หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2) หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับแรงจูงใจ ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในระดับสูงสุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในระดับสูง
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในระดับต่ำ
 - ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในระดับต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และรูปแบบในการจัดการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อหารูปแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครและช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ในข้อ 3) และกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ด้านความต้องการของอาสาสมัครที่มีต่อรูปแบบการในการจัดการเรียนรู้ในข้อ 4)
- 3) สำนวความความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
- 4) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมด้านความต้องการของอาสาสมัครที่มีต่อรูปแบบการในการจัดการเรียนรู้จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) กิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหา
- 2) ด้านการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4) ด้านการประเมินผล

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีข้อคำถามที่สอดคล้องกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในการตอบแบบสอบถาม คืออาสาสมัครสภาภาษาไทยที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ผ่านการขึ้นทะเบียนแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 601 คน (สำนักงานสภาภาษาฯ ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2564) คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรในการคำนวณหาตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนที่ } n = \frac{601}{1+(601 \times 0.05^2)}$$

$$n = 240.16$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 241 คน

2.2.2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักมีความยินดีและพร้อมที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยตลอดกระบวนการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.2.2.1 อาสาสมัครที่เคยปฏิบัติงานเป็นวิทยากรหรือวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั้งในฐานะที่เป็นผู้เรียนและผู้สอน จำนวน 4 คน คือ

- 1) ดร.ธนันทน์พร จันทร์เสน
- 2) นางสาวศิริลักษณ์ มานะวงศ์เจริญ
- 3) นางปิยะศิริ นาโคศิริ
- 4) นางสาวดรุณี ติรณสวัสดิ์

2.2.2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝึกอบรมอาสาสมัคร จำนวน 2 คน

- 1) นางสาวอรภร บุญรุ่ง
- 2) นางสาวอุทัยวรรณ อำพันขาว

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำมาทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีวิธีการดังนี้

1) หาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนนเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม วัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence Index) ผลจากการพิจารณาได้ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน คือ

- 1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรธร
อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวธาร โพธิ์กัลด์
อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) เครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา (Try Out) จำนวน 30 คน (Yurdugül, 2008) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 โดยถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูล

2.3.2 แบบ สัมภาษณ์ กึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ทำการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้วิจัยนำแนวคำถามหรือแบบสัมภาษณ์เข้าขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแนวคำถาม และทำการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากอาสาสมัครที่มาปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้มีการระงับการปฏิบัติงานอาสาสมัครในบางพื้นที่ การลงพื้นที่จึงเก็บข้อมูลมาได้จำนวน 92 ชุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยการใช้ Google Forms ร่วมด้วย ได้รับกลับคืนจำนวน 151 ชุด รวมผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 243 ชุด คัดเลือกแต่แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 223 ชุด จากจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 241 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.53 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้คือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 (นิตยาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562)

2.4.2 การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ มีการบันทึกเสียงขณะการสัมภาษณ์เพื่อช่วยในการบันทึกประเด็นสำคัญ โดยผู้วิจัยจะใช้ประเด็นคำถามที่ได้เตรียมไว้แล้วเพื่อความชัดเจนและครอบคลุมประเด็นที่ตั้งไว้

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 เครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รวบรวมและประมวลผล ดังนี้

1) ทหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

2) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่ง

เป็นวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญจากการหาค่าผลต่างของน้ำหนักคะแนนตามสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยน้ำหนักคะแนนตามสภาพที่เป็นจริง (D) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ เป็นรายชื่อ โดยชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน

2.5.2 เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมา ถอดเป็นความเรียง จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามทัศนะของกุกาและลินคอล์น (Guba and Lincoln, 1961 อ้างถึงใน จุมพล หนีพานิช และวรวลัญช์ โรจพล, 2561) ดังนี้

2.5.2.1 จัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความในเนื้อหาสาระของข้อมูลที่ได้จากการถอดความเรียง

2.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับความถี่ของคำหรือข้อความที่จำแนกไว้ภายใต้ระบบการจำแนกที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลที่จำแนกได้อ้างอิงไปสู่ข้อมูลที่ได้จากการถอดความเรียงเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำร่างการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

นำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 มาดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำร่างการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย เพื่อนำเสนอให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินและตรวจสอบความถูกต้อง

3.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3.1.1 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญด้านงานอาสาสมัครจากสภากาชาดไทย และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาเพื่อผู้ใหญ่ จำนวน 5 ท่าน คือ

- 1) ศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์
อดีตหัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิตย์ หนูนิล
ผู้ช่วยคณะบดีฝ่ายประกันคุณภาพและสื่อสารองค์กร
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 4) นายวิชัย ทศพรทรงชัย
ที่ปรึกษาฝ่ายพัฒนาอาสาสมัคร สำนักงานยูวกาชาดและอาสาสมัคร
กาชาด
- 5) นายปณณวิษณุ ปิยะอร่ามวงศ์
วิทยากร 5 สำนักงานยูวกาชาดและอาสาสมัครกาชาด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสนทนากลุ่มและร่างการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ฉบับที่ 1 ใช้เป็นแบบสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแนวคำถามหรือแบบสนทนากลุ่มเข้าขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้สนทนากลุ่มกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแนวคำถาม และทำการปรับปรุงแบบสนทนากลุ่มก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการสนทนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Application Zoom Cloud Meeting ในวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ.2565 เวลา 10.00 น. ในการจัดการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้บันทึกภาพและเสียงขณะการสนทนากลุ่มเพื่อช่วยในการบันทึกประเด็นสำคัญ โดยผู้วิจัยจะใช้ประเด็นคำถามที่ได้เตรียมไว้แล้วเพื่อความชัดเจนและครอบคลุมประเด็นที่ตั้งไว้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาถอดเป็นความเรียง จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามทัศนะของกูบาและลินคอล์น (Guba and Lincoln, 1961 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช และวรวัลย์ ไรจงพล, 2561) ดังนี้

2.5.2.1 จัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความในเนื้อหาสาระของข้อมูลที่ได้จากการถอดความเรียง

2.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับความถี่ของคำหรือข้อความที่จำแนกไว้ภายใต้ระบบการจำแนกที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลที่จำแนกได้อ้างอิงไปสู่ข้อมูลที่ได้จากการถอดความเรียง

เพื่อปรับปรุง แก้ไข ร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำ และจัดทำเป็นร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ฉบับที่ 2 และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งผ่านทางอีเมล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสำรวจความคิดเห็นจากอาสาสมัคร เพื่อนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	N=223	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	32	14.3
1.2 หญิง	191	85.7
2. อายุ		
2.1 31-40 ปี	23	10.3
2.2 41-50 ปี	23	10.3
2.3 51-60 ปี	68	30.5
2.4 ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	109	48.9

ตารางที่ 5 (ต่อ)

3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	1	0.4
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.	9	4.0
3.3 ปวส.หรือ อนุปริญญา	13	5.8
3.4 ปริญญาตรี	131	58.7
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	67	30
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
อาสาสมัคร		
4.1 1-3 ปี	115	51.6
4.2 4-6 ปี	57	25.6
4.3 7-9 ปี	32	14.3
4.4 ตั้งแต่10 ปี ขึ้นไป	19	8.5

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาสาสมัครเพศหญิงมากกว่าอาสาสมัครเพศชาย โดยมีอาสาสมัครเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 และอาสาสมัครเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี จำนวนเท่ากัน คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ระดับปวส.หรือ อนุปริญญา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และ ประถมศึกษา น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาปฏิบัติงานอาสาสมัคร 4-6 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ปฏิบัติงานอาสาสมัคร 7-9 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และปฏิบัติงานอาสาสมัครตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร
 ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ
 อาสาสมัครโดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาสมัคร	N=223		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของ ตนเอง (Values Function)	4.67	0.50	สูงที่สุด
2. ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)	3.86	0.87	สูง
3. ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับ จิตใจ (Enhancement Function)	3.94	0.89	สูง
4. ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)	2.46	1.11	ต่ำ
5. ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็น ส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)	3.62	0.93	สูง
6. ด้านการปกป้องตนเองจาก ความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)	2.80	1.15	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.55	0.90	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) มีระดับสูงที่สุด ($M=4.67$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ($M=3.94$) และแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) ($M=3.86$) ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) ($M=2.46$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ
 อาสาสมัครด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ อาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
1.ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function)			
1.ฉันต้องการช่วยเหลือบุคคล ผู้ด้อยโอกาสหรือประสบปัญหาต่าง ๆ	4.71	0.47	สูงที่สุด
2.ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้คนที่ต้องการ ความช่วยเหลือและต้องการเข้าไป ช่วยเหลือ	4.70	0.47	สูงที่สุด
3.ฉันรู้สึกว่าการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันใน สังคม	4.69	0.48	สูงที่สุด
4.ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็น สิ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.60	0.58	สูงที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.67	0.50	สูงที่สุด

จากตารางที่ 7 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร
 ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) อยู่ในระดับสูงที่สุด ($M=4.67$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองอยู่ในระดับสูงที่สุดในทุก
 ข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ฉันต้องการช่วยเหลือบุคคลผู้ด้อยโอกาสหรือประสบปัญหาต่าง ๆ
 ($M=4.71$) 2) ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้คนที่ต้องการความช่วยเหลือและต้องการเข้าไปช่วยเหลือ
 ($M=4.70$) 3) ฉันรู้สึกว่าการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ($M= 4.69$)
 และ 4) ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ($M=4.60$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ
 อาสาสมัครด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)

สาเหตุในการตัดสินใจเป็น อาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
2.ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)			
1. ฉันได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่ และได้รับการพัฒนาความรู้หรือ ทักษะเพิ่มเติมจากการทำงาน อาสาสมัคร	4.30	0.82	สูง
2. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ มุมมองใหม่ ๆ ในการปรับใช้ ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น	4.51	0.64	สูงที่สุด
3. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการ ลงมือทำ	4.62	0.59	สูงที่สุด
4. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ เรียนรู้วิธีการรับมือกับผู้อื่นที่ หลากหลาย	4.57	0.60	สูงที่สุด
5. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉัน ค้นพบจุดแข็งหรือข้อดีของตนเอง	4.19	0.85	สูง
6. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการ ฝึกอบรมที่สามารถนำมาปรับใช้ ในชีวิตประจำวันได้	4.35	0.75	สูง
ค่าเฉลี่ย	3.86	0.70	สูง

จากตารางที่ 8 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร
 ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) อยู่ในระดับสูง ($M=3.86$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้ที่จะ
 ช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการลงมือทำ ($M=4.62$) รองลงมาคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการ

รับมือกับผู้คนที่หลากหลาย ($M=4.57$) และ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้มุมมองใหม่ ๆ ในการปรับใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ($M=4.51$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันค้นพบจุดแข็งหรือข้อดีของตนเอง ($M=4.19$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function)

สาเหตุในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
3.ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function)			
1. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ	3.84	1.02	สูง
2. การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันเห็นคุณค่าในตนเอง	4.27	0.84	สูง
3. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของผู้อื่น	3.76	0.93	สูง
4.การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง	4.40	0.71	สูง
5. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้พบเจอเพื่อนใหม่	4.39	0.68	สูง
6.งานอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เหนื่อยล้า ภาษาดูแล สุขภาพ หรือการยกย่องชื่นชมเกียรติอื่น ๆ ที่ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าละมีตัวตน	2.98	1.21	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.94	0.89	สูง

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) อยู่ในระดับสูง ($M=3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง ($M=4.40$) รองลงมาได้แก่ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้พบเจอเพื่อนใหม่ ($M=4.39$) และการทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันเห็นคุณค่าในตนเอง ($M=4.27$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ งานอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เหยี่ยญาติญาติภาพ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติอื่น ๆ ที่ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าและมีตัวตน ($M=2.98$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)

สาเหตุในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
4.ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)			
1. การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในหน้าที่การงานมากขึ้น	2.78	1.14	ปานกลาง
2. การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันพบปะผู้คนใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยเหลือฉันในด้านธุรกิจหรือหน้าที่การงานได้	2.39	1.13	ต่ำ
3. การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่เคยทำ	2.39	1.11	ต่ำ
4. การเป็นอาสาสมัครจะช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในอาชีพของฉัน	2.24	1.07	ต่ำ
5.การระบุประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครจะช่วยให้ประวัติในใบสมัครงานของฉันดูน่าสนใจ	2.51	1.12	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.46	1.11	ต่ำ

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) อยู่ในระดับต่ำ ($M=2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในหน้าที่การงานมากขึ้น ($M=2.78$) รองลงมาได้แก่ การระบุประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครจะช่วยให้ประวัติในใบสมัครงานของฉันดูน่าสนใจ ($M=2.51$) การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่เคยทำ และการทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันพบปะผู้คนใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยเหลือฉันในด้านธุรกิจหรือหน้าที่การงานได้ มี

ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($M=2.39$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครจะช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในอาชีพของฉัน ($M=2.24$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)

สาเหตุในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
5.ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)			
1.ฉันมีเพื่อนที่ทำงานอาสาสมัคร	4.27	0.77	สูง
2.บุคคลที่ฉันมีความสนิทสนมต้องการให้ฉันทำงานอาสาสมัคร	3.23	1.13	ปานกลาง
3.ผู้คนที่ฉันรู้จักมีความสนใจในงานอาสาสมัคร	3.65	0.87	สูง
4.คนอื่น ๆ ที่ฉันสนิทด้วยให้คุณค่าในงานอาสาสมัคร	3.88	0.88	สูง
5.การเป็นอาสาสมัครเป็นเรื่องที่สำคัญกับบุคคลที่ฉันมีความสนิทสนม	3.11	1.03	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.62	0.93	สูง

จากตารางที่ 11 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) อยู่ในระดับสูง ($M=3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฉันมีเพื่อนที่ทำงานอาสาสมัคร (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาได้แก่ คนอื่น ๆ ที่ฉันสนิทด้วยให้คุณค่าในงานอาสาสมัคร ($M=3.88$) และผู้คนที่ฉันรู้จักมีความสนใจในงานอาสาสมัคร ($M=3.65$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การเป็นอาสาสมัครเป็นเรื่องที่สำคัญกับบุคคลที่ฉันมีความสนิทสนม ($M=3.11$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ
อาสาสมัครด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)

สาเหตุในการตัดสินใจเป็น อาสาสมัคร	N=223		
	M	SD	แปลผล
6.ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)			
1.การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉัน ลืมเรื่องราวที่แย่ ๆ ในชีวิต	3.14	1.16	ปานกลาง
2.การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉัน รู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง	3.28	1.16	ปานกลาง
3.การทำงานอาสาสมัครช่วยบรรเทา ความรู้สึกผิดที่คิดว่าตัวเองโชคดีกว่า คนอื่น	2.66	1.21	ปานกลาง
4.การเป็นอาสาสมัครช่วยให้ฉันแก้ไข ปัญหาส่วนตัวบางอย่างได้	3.00	1.19	ปานกลาง
5.การเป็นอาสาสมัครช่วยให้ฉัน หลีกเลี่ยงปัญหาของตัวเองได้ดี	2.46	1.13	ต่ำ
6.ฉันเลิกทำงานอาสาสมัครเพราะ ช่วยลดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของ ฉัน	2.26	1.06	ต่ำ
ค่าเฉลี่ย	2.80	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวมพบว่าอาสาสมัครมีแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการ
อาสาสมัคร ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function) อยู่ในระดับปาน
กลาง ($M=2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานอาสาสมัคร
ช่วยให้ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง ($M=3.28$) รองลงมาได้แก่ การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉันลืม
เรื่องราวที่แย่ ๆ ในชีวิต ($M=3.14$) และการเป็นอาสาสมัครช่วยให้ฉันแก้ไขปัญหาส่วนตัวบางอย่างได้
($M=3.00$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ฉันเลิกทำงานอาสาสมัครเพราะช่วย
ลดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของฉัน ($M=2.26$)

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามความต้องการของอาสาสมัคร และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ระดับของสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ที่มีต่อความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครของอาสาสมัครและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ที่มีต่อความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมและรายด้าน (N=223)

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
1. ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.41	0.95	ปานกลาง	3.88	0.81	สูง	0.14
2. ด้านการมีส่วนร่วม	2.94	0.99	ปานกลาง	3.51	1.05	สูง	0.19
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	3.77	0.83	สูง	4.10	0.69	สูง	0.08
4. ด้านการประเมินผล	3.48	0.90	ปานกลาง	4.10	0.74	สูง	0.11
ค่าเฉลี่ย	3.40	0.91	ปานกลาง	3.84	0.66	สูง	

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M=3.77$) ด้านการประเมินผล ($M=3.48$) ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M=3.41$) และด้านการมีส่วนร่วม ($M=2.94$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M=4.10$) ด้านการประเมินผล ($M=4.10$) ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M=3.88$) และด้านการมีส่วนร่วม ($M=3.51$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของอาสาสมัครที่มีต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้ พบว่าอาสาสมัครมีความต้องการด้านการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.19$) รองลงมาคือมีความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.14$) ด้านการประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.11$) และลำดับสุดท้ายคือความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.08$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
1.การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ	3.65	0.98	สูง	4.08	0.77	สูง	0.11
2.การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.52	0.91	สูง	3.97	0.77	สูง	0.12
3. การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.51	0.91	สูง	3.99	0.79	สูง	0.13
4.การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site)	3.46	1.0	ปานกลาง	3.95	0.83	สูง	0.14

ความต้องการในการจัดรูปแบบการ เรียนรู้ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการ เรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
5.การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	2.91	0.98	ปาน กลาง	3.45	0.89	ปาน กลาง	0.18
ค่าเฉลี่ย	3.41	0.95	ปาน กลาง	3.88	0.81	สูง	0.13

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ ($M=3.65$) การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M=3.52$) และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($M=3.51$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ($M=2.91$)

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ ($M=4.08$) การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($M=3.99$) และการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M=3.97$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ($M=3.45$)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ($PNI_{Modified} = 0.18$) การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site) ($PNI_{Modified} = 0.14$) และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($PNI_{Modified} = 0.13$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ ($PNI_{Modified} = 0.11$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและ ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอาสาสมัคร ด้านการมีส่วนร่วม

ความต้องการในการจัดรูปแบบการ เรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
1. การมีส่วนร่วมในการเสนอ หลักสูตรในการฝึกอบรม	2.88	1.0	ปาน กลาง	3.57	0.92	สูง	0.23
2. การมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมในการฝึกอบรม	2.72	0.98	ปาน กลาง	3.35	0.92	ปาน กลาง	0.23
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนด ระยะเวลาในการฝึกอบรม	2.69	0.98	ปาน กลาง	3.30	0.91	ปาน กลาง	0.22
4. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ระหว่างการเรียนรู้	3.22	1.0	ปาน กลาง	3.74	0.84	สูง	0.16
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.03	1.0	ปาน กลาง	3.49	0.89	ปาน กลาง	0.15
6. การมีส่วนร่วมในการให้ ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้	3.12	0.99	ปาน กลาง	3.63	0.84	สูง	0.16
ค่าเฉลี่ย	2.94	0.99	ปาน กลาง	3.51	1.05	สูง	0.19

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ (M=3.22) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการ จัดการเรียนรู้ (M=3.12) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (M=3.03) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่า เฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม (M=2.69)

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับสูงถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ (M=3.74) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้

($M=3.63$) และการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ($M=3.57$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ($M=3.30$)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.23$) การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.23$) และ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.22$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.15$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
1. สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย	3.76	0.88	สูง	4.08	0.69	สูง	0.08
2. บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง	3.96	0.75	สูง	4.17	0.65	สูง	0.05
3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย	3.68	0.85	สูง	4.06	0.72	สูง	0.10
4. สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3.71	0.86	สูง	4.11	0.72	สูง	0.10
ค่าเฉลี่ย	3.77	0.83	สูง	4.10	0.69	สูง	0.08

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ($M=3.96$) สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย

($M=3.76$) และสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($M=3.71$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย ($M=3.68$)

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ($M=4.17$) สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($M=4.11$) และสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย ($M=4.08$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย ($M=4.06$)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.10$) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย ($PNI_{Modified} = 0.10$) และสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย ($PNI_{Modified} = 0.08$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ($PNI_{Modified} = 0.05$) ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสภาพจริงสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ด้านการประเมินผล

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ด้านการประเมินผล	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
1. การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม	3.56	0.89	สูง	3.96	0.72	สูง	0.11
2. การประเมินตนเอง	3.38	0.89	ปานกลาง	3.79	0.77	สูง	0.12
3. การทดสอบก่อนและหลังเรียน	3.36	0.97	ปานกลาง	3.78	0.78	สูง	0.13
4. การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม	3.63	0.85	สูง	4.04	0.70	สูง	0.11
ค่าเฉลี่ย	3.48	0.90	ปานกลาง	3.89	0.74	สูง	0.11

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ($M=3.63$) การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ($M=3.56$) และการประเมินตนเอง ($M=3.38$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน ($M=3.36$)

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ($M=4.04$) การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ($M=3.96$) และการประเมินตนเอง ($M=3.79$) ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน ($M=3.78$)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการประเมินผลที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน ($PNI_{Modified} = 0.13$) การประเมินตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.12$) และการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.11$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.11$)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครของอาสาสมัครและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.1 ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

เนื้อหาการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของอาสาสมัคร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ควรเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้อาสาสมัครได้ฝึกทดลองทำจริง เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“ควรให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในกำหนดเนื้อหา แต่ทางผู้จัดควรกำหนดกรอบหัวข้อมาก่อน แล้วให้อาสาสมัครร่วมคิด เสนอแนะ หรือเพิ่มเติมในเรื่องที่อยากเรียนรู้ ถ้าไม่กำหนดกรอบมาก่อนแล้วจะหาข้อสรุปไม่ได้ เพราะแต่ละคนก็ปฏิบัติงานคนละพื้นที่ ความต้องการในการเรียนเนื้อหาก็แตกต่างกันอยู่แล้ว ยังไม่รวมถึงเรื่องทักษะเสริมอื่น ๆ อีก”

(ผู้ให้ข้อมูล 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2565)

“ตอนนี้อาสายังไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอเนื้อหาที่เขาอยากเรียน ถ้าเขาได้มีโอกาสเข้ามาเสนอก็ดี เราก็จะได้รับความต้องการเขา และจะได้จัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของเขาจริง ๆ”

(ผู้ให้ข้อมูล 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2565)

“เน้นการฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ควรเป็นแบบการบรรยาย ถ้าจำเป็นก็มีได้นิดหน่อย เพราะอาสาส่วนมากก็เป็นวัยผู้ใหญ่กันหมด ไม่เหมาะที่จะมานั่งเรียนเหมือนนักเรียน”

(ผู้ให้ข้อมูล 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2565)

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม

ควรเน้นให้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ ทั้งในขั้นตอนการปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าเรียนไม่ควรมีจำนวนมากจนเกินไปเพื่อให้ผู้เข้าเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง ควรมีช่องทางให้อาสาสมัครได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นถึงข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองกับความต้องการของอาสาสมัครมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การออกแบบกิจกรรม และการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดการอบรมสามารถออกแบบได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา และลักษณะกิจกรรมที่ต้องการจัด ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“ควรให้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมให้ได้มากที่สุด จำนวนคนต่อการอบรมในแต่ละครั้งไม่ควรจะเยอะ ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมเท่ากันหมด พอคนเรียนเยอะก็ปฏิบัติได้ไม่หมดทุกคน ได้แค่ตัวแทนแค่มาก็คน บางทีคนที่เขาไม่เข้าใจแล้วอยากลองทำก็มี แต่เขาไม่กล้าพูด”

(ผู้ให้ข้อมูล 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 มิถุนายน 2565)

“การให้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการอบรมสำคัญมาก พื้นฐานความเป็นมาของแต่ละคนก็แตกต่างกัน จะให้เค้าฟังบรรยาย เรียนแค่ทฤษฎี บางคนไม่เข้าใจหรอก ต้องให้เขาได้ทำ ได้แสดงความคิดเห็น จะได้ว่าเขาเข้าใจไหม ทำได้จริงไหม”

(ผู้ให้ข้อมูล 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2565)

“การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การออกแบบกิจกรรม การกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ไม่จำเป็นต้องให้อาสาเข้าไปมีส่วนร่วม และพื้ก็คิดว่าตัวอาสาเองก็ไม่น่าจะอยากมีส่วนร่วม ให้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ในการจัดการ”

(ผู้ให้ข้อมูล 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2565)

“ทุกวันนี้หลังการอบรมก็มีแบบประเมินให้อาสาประเมิน ก็เป็นช่องทางให้เขาได้เสนอแนะ เจ้าหน้าที่ก็เอาข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แต่ช่วงก่อนหน้านี้มีบ้างไม่มีบ้าง แล้วแต่บางงาน”

(ผู้ให้ข้อมูล 6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2565)

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

บรรยากาศในการเรียนรู้ควรมีความเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมากเกินไป อาจมีการละลายพฤติกรรมร่วมด้วยเพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ควรมีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ จอภาพ สื่อในการเรียนรู้ควรมีความเหมาะสม สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ มีความโปร่ง โล่ง สบาย ไม่แออัด สะอาด เดินทางสะดวก มีอุปกรณ์ในการเรียนรู้ครบถ้วน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ไม่ควรให้ความรู้สึกที่เหมือนห้องเรียนมากเกินไป ควรจัดห้องเป็นรูปแบบตัวยู อาจจะมีการละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความเป็นกันเอง”

(ผู้ให้ข้อมูล 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 มิถุนายน 2565)

“เอกสารประกอบการอบรมก็สำคัญ เพราะบางคนก็ชอบจดชอบเขียน ถ้าไม่ให้เอกสารอะไรมาเลยอาสาสมัครที่ ไม่ได้เตรียมของมาจอก็ไม่รู้จักจดลงที่ไหน บางเรื่องที่ยังไม่ค่อยเข้าใจพอได้เอกสารมา กลับไปอ่านทบทวนที่บ้านก็ทำให้เข้าใจมากขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูล 5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กรกฎาคม 2565)

“สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้ต้องมีความทันสมัย และต้องเตรียมให้พร้อมก่อนจะมีการอบรม อุปกรณ์ที่มีอยู่ที่ว่าก็โอเคแล้วนะ ไม่ได้รู้สึกว่าจะเก่าหรือว่าขาดหรือว่าต้องเพิ่มอะไร”

(ผู้ให้ข้อมูล 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2565)

2.4 ด้านการประเมินผล

ในการประเมินผลการเรียนรู้จำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างของอาสาสมัคร ควรประเมินโดยไม่ให้เกิดผลลบต่อจิตใจของอาสาสมัคร และควรแจ้งก่อนมีการประเมินทุกครั้งเพื่อให้อาสาสมัครได้มีการเตรียมตัว ควรจัดให้มีการได้รับการรับรองหรือวุฒิบัตรหลังผ่านการอบรม และควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“ถ้าเป็นการอบรมที่เน้นความรู้ เน้นการเพิ่ม Skill ก็สามารถประเมินได้ แต่ไม่ควรเป็นข้อสอบ ในการประเมินก็ต้องคำนึงถึงพื้นฐานที่แตกต่างกันของอาสาสมัครด้วย บางคนก็พื้นฐานดี มีความรู้ แต่บางคนที่เขาไม่ได้เก่งแต่เต็มใจมาช่วยก็มี ถ้าประเมินแล้วต้องไปทำให้เขารู้สึกแย่งก็อย่าทำเลย”

(ผู้ให้ข้อมูล 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มิถุนายน 2565)

“อยากให้มีการประเมินนะ จะรู้ตัวเองว่าเรียนเข้าใจไหม เรียนรู้เรื่องใหม่ แต่ไม่ต้องถึงขั้นประกาศคะแนนหรือว่าอะไรนะ ไม่น่าจะดีถ้าทำแบบนั้น คนได้คะแนนน้อยก็อาย เสียความตั้งใจในการมาเรียนอีก”

(ผู้ให้ข้อมูล 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2565)

“วุฒิปัตรควรจะมีให้ เพราะบางคนก็ค่อนข้างให้ความสำคัญ ถ้าจะให้ดาวนโหลดเองก็ได้ แต่คนที่เขาไม่สะดวกจะปรีนเอกสารก็มีเหมือนกัน ไม่งั้นก็ทำทั้ง2อย่างเลย ใครจะดาวนโหลดเองก็ได้ ใครจะรับเป็นใบก็ได้ สำนักงานก็ควรอำนวยความสะดวก”

(ผู้ให้ข้อมูล 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 มิถุนายน 2565)

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาสภาพที่คาดหวังของอาสาสมัคร พบว่า อาสาสมัครต้องการให้มีการจัดการเรียนแบบเน้นการปฏิบัติ เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับสวนขอที่มีต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มีคะแนนสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นเรื่องการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม เนื่องจากผลการวิจัยที่ได้และทฤษฎีที่ใช้มีความสอดคล้องกัน คือการเรียนรู้ในห้องเรียนมีความเหมาะสมกับวัยผู้ใหญ่มากกว่า แต่ในปัจจุบันด้วยสถานการณ์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดความพยายามในการผลักดันให้เกิดการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจแลกเปลี่ยนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในส่วนนี้เป็นเนื้อหาในการกำหนดขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

2) ด้านการมีส่วนร่วม

เมื่อพิจารณาความต้องการด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของอาสาสมัคร พบว่าอาสาสมัครมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นพบว่า การมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรมเป็นประเด็นแรกที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่พบว่าปัจจุบันอาสาสมัครยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ

เสนอเนื้อหาในการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดขั้นตอนการเรียนรู้ใน
 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 และองค์ประกอบในการเรียนรู้ข้อที่ 4 ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อ
 ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

ความต้องการของอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สามารถสรุปได้
 ว่าอาสาสมัครมีความต้องการบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการ
 เรียนรู้ที่ทันสมัย และสถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาเป็น
 ส่วนหนึ่งในการกำหนดขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 2 และ 3

4) ด้านการประเมินผล

ความต้องการของอาสาสมัครด้านการประเมินผล มีความต้องการเรื่องการรับ
 ฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมเป็นลำดับแรก และการได้รับการรับรองการผ่านการอบรม
 หรือการได้รับวุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นลำดับต่อมา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาเป็น
 เนื้อหาในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ข้อที่ 4 ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
 สภากาชาดไทย**

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสนทนากลุ่ม ร่างการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ฉบับที่ 1**

ในการจัดการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำร่างการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ฉบับที่ 1 ซึ่งได้จัดทำออกมาเป็นแนวทางใน
 การจัดการเรียนรู้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

“ในงานไม่ได้มีพูดถึงหลักสูตรเดิมว่ามีใหม่ มีอะไร ต่างจากหลักสูตรเดิมอย่างไร ทำไมต้องมา
 ทำหลักสูตรนี้ หลักสูตรที่มีอยู่แล้วอาสาสมัครใหม่ เลยอยากรู้ว่าหลักสูตรเดิมทำเรื่องอะไร เป็น
 อย่างไร ถ้ามีอยู่แล้วแสดงว่ามันไม่จูงใจใช้หรือไม่ ถึงจะเอาข้อมูลที่นำมาปรับกับหลักสูตรใหม่ได้ ถ้า
 เอาไปปรับแก้ก็ต้องแสดงให้ถึงความแตกต่างของหลักสูตร เพราะถ้าพัฒนาแล้วออกมาไม่ต่างจาก
 เดิม ก็ไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาขึ้นมาใหม่”

“แนวทางที่ทำออกมา เน้นการเรียนแบบ On site แต่ในปัจจุบันหลาย ๆ ที่ปรับมาใช้การอบรมออนไลน์กันเกือบหมดแล้ว มันต้องมีวิธีอื่นเพื่อให้มีความยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องไปเรียนในชั้นเรียนเท่านั้น อาจใช้วิธีการให้อาสาสมัครมาทำงานพร้อมกับลงมือทดลองจริงเลยได้หรือไม่”

(ผู้ให้ข้อมูล 7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 กรกฎาคม 2565)

“เนื่องจากผู้มาเรียนมีอายุเยอะหน่อย ผลการศึกษาที่ได้ส่วนใหญ่ก็ยังสอดคล้องกับทฤษฎี แต่ผลวิจัยในปัจจุบัน หากเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ผลที่ได้ก็อาจจะเปลี่ยนไป อาจจะมีข้อเสนอแนะการจัดเรียนรู้ในอนาคตน่าจะเป็นแบบผสมออนไลน์และออนไซต์ เพื่อปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างออกไป เพราะถ้าเชิงทฤษฎี การเรียนออนไลน์ก็เป็นรูปแบบที่น่าสนใจเช่นกัน แต่ถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผลการวิจัยก็ยังสอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีที่เอามาอยู่”

(ผู้ให้ข้อมูล 8, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 กรกฎาคม 2565)

“กรอบแนวคิดการวิจัย กับแนวคิดหน้าที่ มันสอดคล้องกันมัย คนอ่านจะไม่เข้าใจ ที่ผู้วิจัยพูดอธิบายมาแบบนี้เข้าใจ แต่ที่เขียนมันยังไม่เข้าใจแบบที่พูด ไม่ได้สื่อว่ามาลงกับเรื่องอาสาสมัคร พอเป็นกรอบแบบนี้จะมองไม่เห็นชัดเจนว่าเป็นมาอย่างไร ต้องจับประเด็นแนวคิดที่เอามาใช้ว่ามันเชื่อมโยงยังไงถึงออกมาเป็นแบบนี้ เอามาใช้ตรงไหน อันนี้หนูเอามาใช้อย่างไร”

“ถ้าหนูต้องการเรื่องรูปแบบ ระยะเวลาหนึ่งศึกษาข้อมูล แรงจูงใจ ภายใน/ภายนอกหรือเปล่า พอมาตรงนี้พูดถึงปัจจัย แสดงว่าต้องไปศึกษาแรงจูงใจปัจจัย สภาพปัญหา ความต้องการมาก่อน ถึงจะมากดูว่ารูปแบบเป็นอย่างไร ในตอนนี้องเห็นเป็นแนวทาง แต่ยังไม่ชัดเจนว่ารูปแบบที่ออกมาจะเป็นอย่างไร”

(ผู้ให้ข้อมูล 8, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 กรกฎาคม 2565)

“รูปแบบที่ส่งมาผมเข้าใจว่ามันน่าจะมีร่างของโมเดลใหม่ แต่อันนี้เหมือนเราเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สัมภาษณ์ ร่างที่ได้เหมือนเป็นสิ่งที่วิเคราะห์ได้ เหมือนเป็นแนวทาง ยังไม่เป็นรูปแบบที่จะจัดว่าเป็นแบบไหน ต้องศึกษาและสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบของเรา 1-2-3 มีการประเมินผลยังไง ที่นำเสนอเหมือนเป็นแต่ละด้านที่เก็บข้อมูลมาได้ เลยยังไม่เห็นว่ารูปแบบมันจะเป็นยังไง แต่นำแนวทางในวันนี้ไปพัฒนาต่อเป็นรูปแบบได้”

(ผู้ให้ข้อมูล 8, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 กรกฎาคม 2565)

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ดังที่จะได้นำเสนอในส่วนต่อไป

ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการศึกษาข้อมูล รายละเอียด เนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการ เรียนรู้ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผล

จากองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร สภากาชาดไทย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เนื้อหา รายละเอียด แนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร สภากาชาดไทย ดังนี้

3.1 หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

วิเคราะห์สาระสำคัญของหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการ จัดการเรียนรู้ โดยนำ 1) แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; อาชญญา รัตนอุบล, 2542; Knowles, 1950; Lindeman, 1926) ที่ได้อธิบายว่า ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะ เรียนรู้ในสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง ซึ่งความรู้นั้นต้อง สามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้ทันที ผู้ใหญ่จะมีการใช้ประสบการณ์เดิมในการวิเคราะห์ หรือเรียนรู้เรื่องใหม่ และในการจัดการเรียนรู้ควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) แนวคิดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ (Dewey, 1983; Kolb, 1984; Pfeiffer and Jones, 1983; Esther, 1998) หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็น ประโยชน์ มีการบูรณาการประสบการณ์ในอดีตกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ใหม่ของ ตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มา สังเคราะห์ร่วมกับ 3) ผลการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

3.2 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

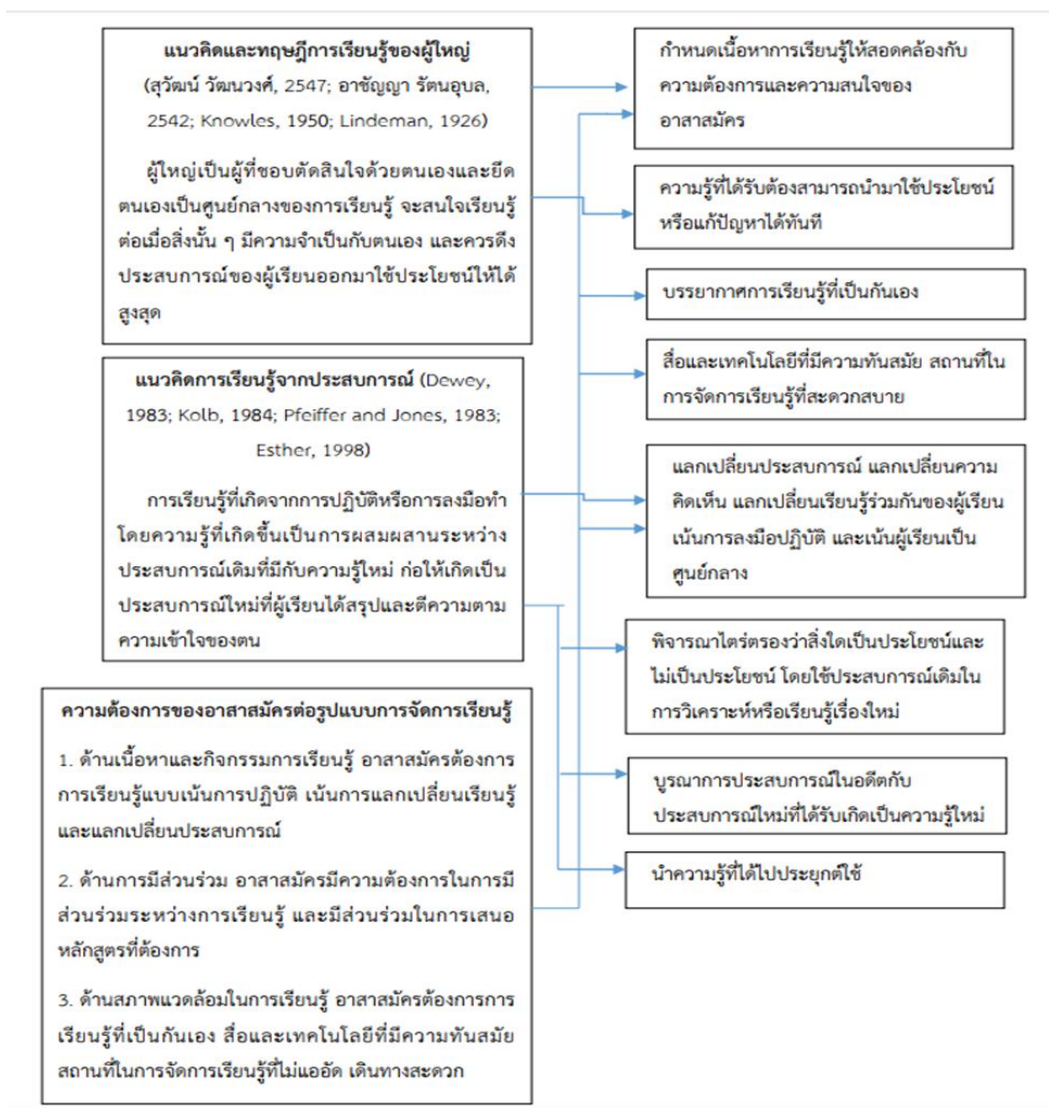
เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

3.3 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการกำหนดขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

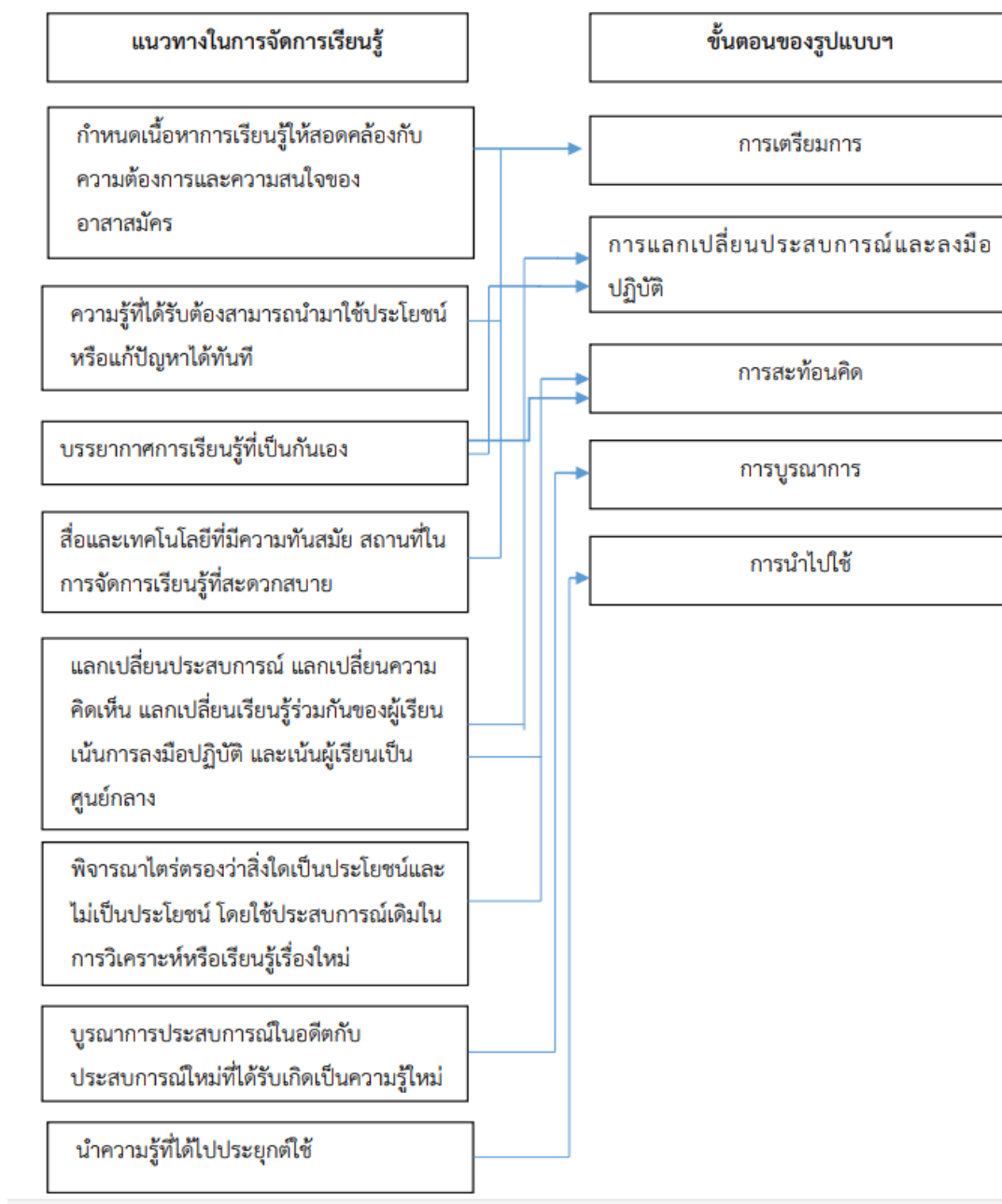
3.3.1 วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้และความต้องการของอาสาสมัครในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ได้ทั้งสิ้น 8 แนวทาง ได้แก่

- 1) กำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของอาสาสมัคร
- 2) ความรู้ที่ได้รับต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้ทันที
- 3) บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง
- 4) สื่อและเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ที่สะดวกสบาย
- 5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 6) พิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ โดยใช้ประสบการณ์เดิมในการวิเคราะห์หรือเรียนรู้เรื่องใหม่
- 7) บูรณาการประสบการณ์ในอดีตกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ใหม่
- 8) นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์จากทฤษฎีพื้นฐานและความต้องการของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

3.3.2 จากแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้เสนอไว้ ผู้วิจัยจึงนำแนวทางในการจัดการเรียนรู้ข้างต้นมาพัฒนาเป็นขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ โดยผู้วิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจัดการเรียนรู้กับขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

จากแผนภาพข้างต้น ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย สรุปได้ว่าขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

1.1 การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ต้องเป็นเนื้อหาที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริงและทันที เนื้อหาการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย โดยให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตร ผู้จัดการเรียนรู้อาจกำหนดกรอบเนื้อหาไว้เพียงคร่าว ๆ และเปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นภายใต้กรอบเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

1.2 สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ สถานที่มีความโปร่ง โล่ง สบาย ไม่แออัด สามารถมองเห็นหน้าห้องเรียนได้ชัดเจน สถานที่มีความสะอาด เดินทางสะดวก มีอุปกรณ์ในการเรียนรู้ครบถ้วน เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ จอภาพ สื่อในการเรียนรู้มีความเหมาะสม เช่น วิดีทัศน์ เอกสารประกอบการเรียน จะเอื้อให้อาสาสมัครสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และลงมือปฏิบัติ

เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ทั้งที่เป็นและไม่เป็นอาสาสมัคร จัดให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมากเกินไป อาจจัดให้มีการละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความเป็นกันเองก่อนเริ่มดำเนินกิจกรรม เน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการกระตุ้นประสบการณ์ผ่านการฝึกหัดเสมือนและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนอื่น ๆ รวมไปถึงผู้สอน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนคิด

ผู้สอนให้ผู้เรียนพิจารณาด้วยตนเองว่าจะยืนยันในความรู้เดิม (ประสบการณ์เดิม) หรือปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่ (ประสบการณ์ใหม่) ผ่านการไตร่ตรองและสะท้อนกลับ ประสบการณ์ที่ได้รับโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการมากเกินไป เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และสิ่งใดไม่เป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ใหม่

ขั้นตอนที่ 4 การบูรณาการ

ผู้เรียนนำประสบการณ์ใหม่และความรู้ที่ผ่านการสะท้อนคิดว่ามีประโยชน์และจำเป็นในการสร้างความรู้ใหม่มาบูรณาการผสมผสานเข้ากับประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมที่มีอยู่ จนเกิดเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดจากการผสมผสานความรู้เดิมและความรู้ใหม่เข้าด้วยกันจากตัวผู้เรียนเอง รวมไปถึงการบูรณาการแนวคิดใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 5 การนำไปใช้

ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการบูรณาการความรู้เดิมและความรู้ใหม่ไปปรับใช้กับสถานการณ์หรือเหตุการณ์จริง เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับตนเอง และเพื่อเป็นการยืนยันว่าประสบการณ์ใหม่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงหรือไม่

3.4 การวัดและประเมินผล

3.4.1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ควรประเมินโดยไม่ให้เกิดผลลบต่อจิตใจของอาสาสมัคร และควรแจ้งก่อนมีการประเมินทุกครั้งเพื่อให้อาสาสมัครได้มีการเตรียมตัว ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ

1) การวัดและประเมินผลก่อนทำกิจกรรม เป็นการวัดเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นของอาสาสมัครสำหรับการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่ความพร้อมของอาสาสมัคร ซึ่งจะพิจารณาในเรื่องความรู้และทักษะของอาสาสมัคร โดยพิจารณาจากการแสดงความคิดเห็นว่ามีพื้นฐานความรู้เดิมในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบประเมินการสังเกตพฤติกรรมแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการสังเกต

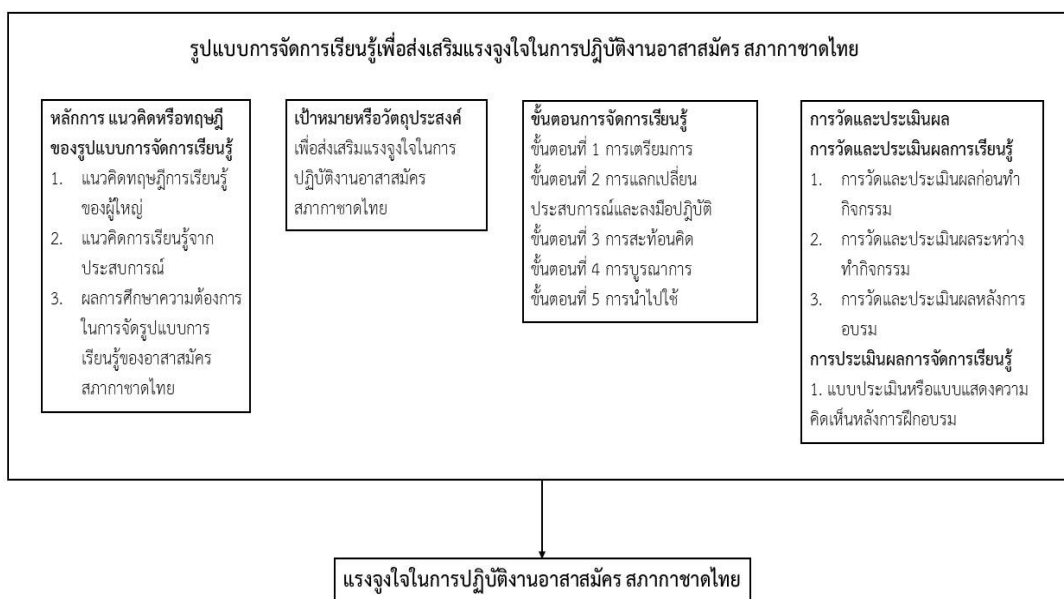
2) การวัดและประเมินผลระหว่างทำกิจกรรม เป็นการวัดเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและการบรรลุผลตามจุดประสงค์ของเนื้อหาการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครหรือความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของอาสาสมัคร โดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมว่ามีความสนใจในการเรียนรู้หรือไม่ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติว่ามีความก้าวหน้าจากก่อนการได้รับการเรียนรู้หรือไม่ และความสนใจในการซักถาม ใช้แบบประเมินการสังเกตพฤติกรรมแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการสังเกต

3) การติดตามผลหลังการอบรม เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลว่าอาสาสมัครสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงหรือไม่ ประเมินโดยใช้แนวคิดการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้จากปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางในการแก้ไข โดยประเมินหลังการจบการอบรม 1 เดือน

เมื่อผ่านการวัดและประเมินผลเรียบร้อยแล้ว ผู้จัดการเรียนรู้ดำเนินการจัดให้มีการได้รับการรับรองหรือวุฒิบัตรหลังผ่านการอบรม ในกรณีที่เป็นการอบรมผ่านช่องทางออนไลน์สามารถใช้วิธีให้ผู้เข้าร่วมอบรมดาวน์โหลดไฟล์วุฒิบัตรได้ด้วยตนเอง

3.4.2 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษา อาจเป็นแบบประเมินหรือแบบแสดงความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย มากที่สุด

จากองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถเขียนเป็นแบบจำลององค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ได้ดังแสดงในรูปภาพที่ 9



รูปภาพที่ 9 แบบจำลององค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องข้อจำเป็นหน้าที่ (The Functional Imperatives) (Parson, 1950) ในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมองว่าระบบย่อยในงานวิจัยเล่มนี้ คือ การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกเพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ที่เป็นระบบใหญ่ที่ต้องการรักษาไว้ของงานวิจัยเล่มนี้ ซึ่งการที่จะรักษาคุณภาพของระบบไว้ได้จำเป็นต้องอาศัยข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ทั้ง 4 ประการ ได้แก่

1) การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment : G)

การบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทาง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญ โดยวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับความต้องการหรือความสามารถของสมาชิก ซึ่งในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เพื่อเป็นการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และกำหนดให้มีการสำรวจความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้อาสาสมัคร เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครมากที่สุด

2) การปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ (Adaptation : A)

จากการศึกษาเอกสารพบว่าอาสาสมัคร สภากาชาดไทย มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องในทุกปี ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร เป็นการปรับตัวของระบบย่อยเพื่อให้ระบบใหญ่ยังดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประสานกลมกลืนกัน หรือบูรณาการ (Integration : I)

รูปแบบการเรียนรู้นี้มีการบูรณาการความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ และอาสาสมัคร สภากาชาดไทย เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบมากที่สุด

4) การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency : L)

หมายถึง การขัดเกลาให้สมาชิกมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำตามบทบาท ซึ่งในขั้นตอนการเตรียมการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้ออกแบบให้มีการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้อาสาสมัครที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาสาสมัครมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานก่อนการลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัคร สภากาชาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร 2) ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และ 3) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีและปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 223 คน ผลจากการวิจัยที่ได้ในขั้นตอนนี้เป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ซึ่งได้นำไปสู่ผลที่ได้ไปสู่การตั้งคำถามสำหรับการวิจัยในตอนต่อไป

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีและปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 223 คน ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สัมภาษณ์อาสาสมัครที่เคยปฏิบัติงานเป็นวิทยากรหรือวิทยากรกระบวนการ จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝึกอบรมอาสาสมัคร จำนวน 2 คน ผลที่ได้ในขั้นตอนนี้เป็นความต้องการของอาสาสมัครในการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนารูปแบบในการจัดการเรียนรู้ในการวิจัยตอนที่ 3

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานอาสาสมัครจาก สภากาชาดไทย จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาเพื่อผู้ใหญ่ จำนวน 3 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

1.1 สภาพข้อมูลพื้นฐาน

จากการสำรวจอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จำนวน 223 คน เป็นชาย 32 คน และหญิง 191 คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 และอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.34 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30 ระดับปวส.หรือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 5.8 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 0.9 และประถมศึกษา น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาปฏิบัติงานอาสาสมัคร 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 ปฏิบัติงานอาสาสมัคร 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และปฏิบัติงานอาสาสมัครตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.5

1.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) มีระดับสูงที่สุด ($M=4.67$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ($M=3.94$) และแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) ($M=3.86$) ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) ($M=2.46$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองอยู่ในระดับสูงที่สุดในทุกข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ฉันต้องการช่วยเหลือบุคคลผู้ด้อยโอกาสหรือประสบปัญหาต่าง ๆ ($M=4.71$) 2) ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้คนที่ต้องการความช่วยเหลือและต้องการเข้าไปช่วยเหลือ ($M=4.70$) 3) ฉันรู้สึกว่าการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ($M=4.69$) และ 4) ฉันรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ($M=4.60$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็น

อาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการลงมือทำ ($M=4.62$) รองลงมาคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับผู้อื่นที่หลากหลาย ($M=4.57$) และการเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้มุมมองใหม่ ๆ ในการปรับใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ($M=4.51$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันค้นพบจุดแข็งหรือข้อดีของตนเอง ($M=4.19$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง ($M=4.40$) รองลงมาได้แก่ การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้พบเจอเพื่อนใหม่ ($M=4.39$) และ การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันเห็นคุณค่าในตนเอง ($M=4.27$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เหรียญกาชาด เข็มประสิทธิภาพ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติอื่น ๆ ที่ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าและมีตัวตน ($M=2.98$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในหน้าที่การงานมากขึ้น ($M=2.78$) รองลงมาได้แก่ การระบุประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครจะช่วยให้ประวัติในใบสมัครงานของฉันดูน่าสนใจ ($M=2.51$) การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่เคยทำ และการทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันพบปะผู้คนใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยเหลือฉันในด้านธุรกิจหรือหน้าที่การงานได้ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($M=2.39$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครจะช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในอาชีพของฉัน ($M=2.24$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฉันมีเพื่อนที่ทำงานอาสาสมัคร ($M=4.27$) รองลงมาได้แก่ คนอื่น ๆ ที่ฉันสนิทช่วยให้คุณค่าในงานอาสาสมัคร ($M=3.88$) และผู้คนที่ฉันรู้จักมีความสนใจในงานอาสาสมัคร ($M=3.65$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครเป็นเรื่องที่สำคัญกับบุคคลที่ฉันมีความสนิทสนม ($M= 3.11$)

แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การ

ทำงานอาสาสมัครช่วยทำให้ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง ($M=3.28$) รองลงมาได้แก่ การทำงานอาสาสมัครช่วยทำให้ฉันลืมเรื่องราวที่แย่ ๆ ในชีวิต ($M=3.14$) และการเป็นอาสาสมัครช่วยให้ฉันแก้ไขปัญหส่วนตัวบางอย่างได้ ($M=3.00$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ฉันเลือกทำงานอาสาสมัครเพราะช่วยลดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของฉัน ($M=2.26$)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

2.1 ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จากการสำรวจ

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของอาสาสมัครที่มีต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้พบว่า อาสาสมัครมีความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.19$) รองลงมาคือมีความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.14$) ด้านการประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.11$) และลำดับสุดท้ายคือความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

เห็น และการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ ($PNI_{Modified} = 0.18$) การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site) ($PNI_{Modified} = 0.14$) และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($PNI_{Modified} = 0.13$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ ($PNI_{Modified} = 0.11$)

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วมที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.23$) การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.23$) และ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.22$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.15$)

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย และ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3

อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และสถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.10$) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย ($PNI_{Modified} = 0.10$) และ สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย ($PNI_{Modified} = 0.08$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ($PNI_{Modified} = 0.05$)

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม และ การประเมินตนเอง ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินตนเอง ตามลำดับ ส่วนขอที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการประเมินผลที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน ($PNI_{Modified} = 0.13$) การประเมินตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.12$) และการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.11$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ($PNI_{Modified} = 0.11$)

2.2 ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จากการสัมภาษณ์

ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

เนื้อหาการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของอาสาสมัคร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมใน

การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้อีกกิจกรรมการเรียนรู้อื่นๆควรเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้อาสาสมัครได้ฝึกทดลองทำจริง เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

ด้านการมีส่วนร่วม

ควรเน้นให้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ ทั้งในขั้นตอนการปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าเรียนไม่ควรมีจำนวนมากจนเกินไปเพื่อให้ผู้เข้าเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง ควรมีช่องทางให้อาสาสมัครได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นถึงข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองกับความต้องการของอาสาสมัครมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การออกแบบกิจกรรม และการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดการอบรมสามารถออกแบบได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา และลักษณะกิจกรรมที่ต้องการจัด

ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

บรรยากาศในการเรียนรู้ควรมีความเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมากเกินไป อาจมีการละลายพฤติกรรมร่วมด้วยเพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ควรมีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ จอภาพ สื่อในการเรียนรู้ควรมีความเหมาะสม สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ มีความโปร่ง โล่ง สบาย ไม่แออัด สะอาด เดินทางสะดวก มีอุปกรณ์ในการเรียนรู้ครบถ้วน

ด้านการประเมินผล

ในการประเมินผลการเรียนรู้จำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างของอาสาสมัคร ควรประเมินโดยไม่ให้เกิดผลลบต่อจิตใจของอาสาสมัคร และควรแจ้งก่อนมีการประเมินทุกครั้งเพื่อให้อาสาสมัครได้มีการเตรียมตัว ควรจัดให้มีการได้รับการรับรองหรือวุฒิบัตรหลังผ่านการอบรม และควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการศึกษาข้อมูล รายละเอียดเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผล

แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

วิเคราะห์สาระสำคัญของหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยนำ 1) แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; อาชัญญา รัตนอุบล, 2542; Knowles, 1950; Lindeman, 1926) ที่ได้อธิบายว่า ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง ซึ่งความรู้นั้นต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้ทันที ผู้ใหญ่จะมีการใช้ประสบการณ์เดิมในการวิเคราะห์หรือเรียนรู้เรื่องใหม่ และในการจัดการเรียนรู้ควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Dewey, 1983; Kolb, 1984; Pfeiffer and Jones, 1983; Esther, 1998) หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ มีการบูรณาการประสบการณ์ในอดีตกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ใหม่ของตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มาสังเคราะห์ร่วมกับ 3) ผลการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

3.2 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย

3.3 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

3.3.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

3.3.1.1 การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ต้องเป็นเนื้อหาที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริงและทันที เนื้อหาการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของอาสาสมัคร โดยให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตร ผู้จัดการเรียนรู้อาจกำหนดกรอบเนื้อหาไว้เพียงคร่าว ๆ และเปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นภายใต้กรอบเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

3.3.1.2 สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ สถานที่ที่มีความโปร่ง โล่ง สบาย ไม่แออัด สามารถมองเห็นหน้าห้องเรียนได้ชัดเจน สถานที่ที่มีความสะอาด เดินทางสะดวก มีอุปกรณ์ในการเรียนรู้ครบถ้วน เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ จอภาพ สื่อในการเรียนรู้มีความเหมาะสม เช่น วัสดุทัศน เอกสารประกอบการเรียน จะเอื้อให้อาสาสมัครสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

3.3.2 ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และลงมือปฏิบัติ

เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ทั้งที่เป็นและไม่เป็นอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จัดให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ไม่เป็น

ทางการมากจนเกินไป อาจจัดให้มีการละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความเป็นกันเองก่อนเริ่มดำเนินกิจกรรม เน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการกระตุ้นประสบการณ์ผ่านการฝึกหัดเสมือนและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนอื่น ๆ รวมไปถึงผู้สอน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

3.3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนคิด

ผู้สอนให้ผู้เรียนพิจารณาด้วยตนเองว่าจะยืนยันในความรู้เดิม (ประสบการณ์เดิม) หรือปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่ (ประสบการณ์ใหม่) ผ่านการไตร่ตรองและสะท้อนกลับ ประสบการณ์ที่ได้รับโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการมากจนเกินไป เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์และสิ่งใดไม่เป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ใหม่

3.3.4 ขั้นตอนที่ 4 การบูรณาการ

ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้รับมาบูรณาการผสมผสานเข้ากับประสบการณ์เดิมเกิดเป็นการสร้างความรู้ใหม่ รวมไปถึงการบูรณาการแนวคิดใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3.3.5 ขั้นตอนที่ 5 การนำไปใช้

ผู้เรียนนำความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้กับสถานการณ์หรือเหตุการณ์จริง เป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับตนเอง

3.4 การวัดและประเมินผล

3.4.1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างของอาสาสมัคร ควรประเมินโดยไม่ให้เกิดผลลบต่อจิตใจของอาสาสมัคร และควรแจ้งก่อนมีการประเมินทุกครั้งเพื่อให้อาสาสมัครได้มีการเตรียมตัว ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้มีการประเมินผล การเรียนรู้ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ

3.4.1.1 การวัดและประเมินผลก่อนทำกิจกรรมโดยพิจารณาจากแสดงความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมือแบบสังเกตพฤติกรรม

3.4.1.2 การวัดและประเมินผลระหว่างทำกิจกรรมโดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรม การลงมือปฏิบัติ และการซักถาม โดยใช้เครื่องมือแบบสังเกตพฤติกรรม

3.4.1.3 การติดตามผลหลังการอบรม เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลว่า อาสาสมัครสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงหรือไม่ โดยใช้กระบวนการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) หลังจากการอบรม 1 เดือน

เมื่อผ่านการวัดและประเมินผลเรียบร้อยแล้ว ผู้จัดการเรียนรู้ดำเนินการจัดให้มีการได้รับการรับรองหรือวุฒิบัตรหลังผ่านการอบรม ในกรณีที่เป็นการอบรมผ่านช่องทางออนไลน์สามารถใช้วิธีให้ผู้เข้าร่วมอบรม ดาวนโหลดไฟล์วุฒิบัตรได้ด้วยตนเอง

3.4.2 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม อาจเป็นแบบประเมินหรือแบบแสดงความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) มีระดับสูงที่สุด ($M=4.67$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ($M=3.94$) ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) ($M=2.46$) สอดคล้องกับ Erasmus and Morey (2016) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจของอาสาสมัครประเทศออสเตรเลีย โดยใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory: VFI) ของ Clary et al. (1998) พบว่า มีแรงจูงใจ 4 ประการที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านการยกระดับจิตใจ ด้านสังคม และด้านอาชีพ โดยแรงจูงใจด้านค่านิยมเป็นตัวกระตุ้นหลักในการทำงานอาสาสมัคร เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ทิพาพร ม่วงไหมทอง (2558) ศึกษาเรื่องลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัครชุมชนประพณี จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาอยู่ใน

ระดับสูง (ร้อยละ 72.6) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอาสาด้านการให้คุณค่าและยกระดับจิตใจสูงสุด และแรงจูงใจด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงานต่ำที่สุด

จากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป เป็นคนที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณหรือวัยที่ไม่ได้ปฏิบัติงานแล้ว เพราะฉะนั้นความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อช่วยเพิ่มประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการประกอบอาชีพในอนาคตจึงเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับต่ำ เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากงานอาสาสมัครส่วนใหญ่ของสภาวิชาชีพเป็นงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามวัน เวลาราชการ เช่น ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นต้น คนในช่วงวัยทำงานหรือวัยเรียนส่วนใหญ่จึงไม่สามารถมาปฏิบัติงานอาสาสมัครได้ในวันและเวลาดังกล่าว ดังนั้นหากต้องการใช้แรงจูงใจด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเป็นตัวกระตุ้นให้คนเข้ามาทำงานอาสาสมัครมากขึ้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มวัน เวลาในการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามวันและเวลาราชการ เพื่อดึงคนในช่วงวัยอื่น ๆ ที่สนใจทำงานอาสาสมัครให้เข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครมากขึ้น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครพบว่า มีทั้ง *แรงจูงใจภายใน* ที่เกิดจากการที่อาสาสมัครรู้สึกถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งเป็นผลจากการทำกิจกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ได้แก่ แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) และแรงจูงใจด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function) *แรงจูงใจภายนอก* เกิดจากการที่บุคคลมองเรื่องการได้รับประโยชน์จากการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) แรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) และแรงจูงใจด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) และเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีแรงจูงใจ อี-อาร์-จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครมีทั้งลำดับชั้นความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs: E) ได้แก่ แรงจูงใจด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function) ลำดับชั้นความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) ลำดับชั้นความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่ แรงจูงใจด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) แรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) และแรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ซึ่งกระบวนการในการพัฒนารูปแบบ

การจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยเล่มนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและตอบสนองความต้องการของอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในลำดับขั้นความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ที่สามารถพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่จากการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของงานวิจัยเล่มนี้

2. ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ผลวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) ($M=3.86$) มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 3 จากทั้งหมด 6 ลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) พบว่า การเป็นอาสาสมัครทำให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับสูง ($M=4.35$) และได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่และได้รับการพัฒนาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานอาสาสมัคร อยู่ในระดับสูง ($M=4.30$) สอดคล้องกับการศึกษาเอกสารเรื่องการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (David Sirota et al., 2005; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973) และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือทักษะที่มี (Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973; สุพัตรา สุภาพ, 2536) จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bill Merrilees, Dale Miller & Raisa Yakimova (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการคงอยู่และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวงจรอาสาสมัคร พบว่าความสำคัญของแรงจูงใจต่าง ๆ ในการรักษาอาสาสมัครให้คงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญ ได้แก่ การได้ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ($M=3.82$) และการได้ทำงานที่เป็นการพัฒนาทักษะ ($M=3.68$)

จากผลการวิจัยและการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่า การได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่และได้รับการพัฒนาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานอาสาสมัครถือเป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลสนใจเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร สอดคล้องกับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาเอกสารพบว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องได้ จากแรงจูงใจดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใดการเรียนรู้ก็ยังคงมีความสำคัญและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาได้อยู่เสมอ สอดคล้องกับ พรณธิดา เอี่ยมสิริปริดา (2561) ที่

ได้กล่าวว่าการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร (Training) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้อาสาสมัครทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร จะทำให้ทราบว่าควรส่งเสริมแรงจูงใจเพิ่มเติมในประเด็นใด เพราะแรงจูงใจคือพลังหรือแรงที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นให้ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แรงจูงใจก็จะเริ่มลดลงและหมดไป ทำให้ความต้องการของบุคคลในเรื่องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ ค่อย ๆ ลดลงและหมดตามลงไปเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นเพื่อไม่ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครหมดลงจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการส่งเสริมแรงจูงใจผ่านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัคร ก็เป็นการส่งเสริมแรงจูงใจที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

3. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

3.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน โดยผู้วิจัยออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าอาสาสมัครมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ ($M=4.08$) การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($M=3.99$) และการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M=3.97$) ตามลำดับ รวมทั้งอาสาสมัครยังต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ ($M=3.74$) สูงเป็นลำดับที่ 1 ของความต้องการด้านการมีส่วนร่วม เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่าอาสาสมัครต้องการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการที่ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย เนื่องจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเล่มนี้

นอกจากนี้ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา คือ แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; อาชัญญา รัตนอุบล, 2542; Knowles, 1950; Lindeman, 1926) และแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

(Experiential Learning) (Dewey, 1983; Kolb, 1984; Pfeiffer and Jones, 1983; Esther, 1998) ซึ่งทั้งสองแนวคิดกล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่อธิบายว่าผู้ใหญ่มีประสบการณ์กว้างขวางที่เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้ และมองตนเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงควรจัดกิจกรรมที่สามารถดึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่ออกมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุด เน้นการมีส่วนร่วมและให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือการลงมือทำ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีในวัยผู้ใหญ่

จากความสอดคล้องระหว่างผลการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้และแนวคิดทฤษฎีที่ได้เลือกใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ อาจกล่าวได้ว่าผลการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ยืนยันและเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ กล่าวคือ ผู้ใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ดีผ่านการลงมือทำ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการเรียนรู้ที่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ในงานวิจัยเล่มนี้ได้กำหนดไว้

3.2 ผลการศึกษาความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรมสภาพที่เป็นจริงพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.88$) สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($M=3.57$) และมีค่าความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับที่ 1 ของด้านการมีส่วนร่วม ($PNI_{Modified}=0.23$) ทั้งนี้เพราะรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ในปัจจุบันยังขาดการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครในการเสนอเนื้อหาหรือหลักสูตรที่ตนเองมีความสนใจหรือจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ที่งานวิจัยเล่มนี้พัฒนาขึ้นได้นำเอาปัญหาดังกล่าวมาแก้ไขและปรับปรุงโดยกำหนดให้ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการเตรียมการ มีการให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตร โดยผู้จัดการเรียนรู้กำหนดกรอบเนื้อหาไว้เพียงคร่าว ๆ และเปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นภายใต้กรอบเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่กล่าวไว้ว่าผู้ใหญ่มีความต้องการในการเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและความต้องการของตนเอง ดังนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ในงานวิจัยเล่มนี้จึงได้เพิ่มเรื่องของการมีส่วนร่วมในการเสนอเนื้อหาซึ่งในรูปแบบเดิมไม่มีเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเป็นไปตามทฤษฎีที่ได้ศึกษา

นอกจากความต้องการมีส่วนร่วมในการเสนอเนื้อหาแล้ว อาสาสมัคร สภากาชาดไทย ยังมีความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ฯ จากผลการศึกษาพบว่า

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.12$) สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ($M=3.63$) และมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 3 ของด้านการมีส่วนร่วม ($PNI_{Modified}=0.16$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ได้อธิบายไว้ว่าผู้ใหญ่มองตนเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ จึงต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่มีอยู่ได้มีการจัดให้มีการประเมินหลังการอบรมและเปิดรับข้อเสนอแนะจากอาสาสมัครแค่เพียงบางครั้งเท่านั้น ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดทำประเมินของรูปแบบการเรียนรู้ฯ โดยได้กำหนดให้มีการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้จากอาสาสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามทฤษฎีและความต้องการของอาสาสมัคร

อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากเดิม คือ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ทั้งก่อนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งก็คือขั้นตอนการเตรียมการ ที่ให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอเนื้อหาที่จำเป็นและต้องการที่จะเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ คือ การเน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หลังการเรียนรู้ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการอบรมและมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด การให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมทั้งก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ และนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้น แสดงให้เห็นถึงการยอมรับที่มีให้กับตัวอาสาสมัครซึ่งมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973; สุพิตรรา สุภาพ, 2536) ที่ได้อธิบายว่า การได้รับการยอมรับจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นถึงความแตกต่างของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเดิมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครโดยอยู่บนหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานในสังกัดสภากาชาดไทยที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครควรนำผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ นี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้

ของหน่วยงานตนเอง โดยจัดให้มีการเนื้อหาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของอาสาสมัคร และสอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2) หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร ควรใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง โดยพิจารณาเรื่องช่วงอายุของอาสาสมัครร่วมด้วย

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสภาพการเรียนการสอนจริง

2) ควรศึกษาอาสาสมัครที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยอื่น ๆ เพิ่มเติม

รายการอ้างอิง

- กุลธิดา เหมมาเพชร. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนพลศึกษาโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาเป็นฐาน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพลศึกษาของนักเรียนระดับประถมศึกษา.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต]. 10.14457/CU.the.2010.222
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ. DOI :
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CU.the.2010.222
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ : TWO POWERFUL MOTIVATION FACTORS TO SUCCESS. *วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556, 5 มีนาคม). *ปฏิญาอาสาสมัครไทย*.
https://www.m-society.go.th/news_view.php?nid=861
- เครือข่ายจิตอาสา. (ม.ป.ป). *ฐานข้อมูลองค์กรเอกชน*. Volunteerspirit Network.
<http://www.volunteerspirit.org/?placecategory=foundation>
- งานกิจกรรมเพื่อสังคม : อาสาสมัครศิริราช. *คุณสมบัติอาสาสมัครศิริราช*.
<https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/csr/volunteersiriraj/index.asp>
- จุฑารัตน์ แสงทอง. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุผ่านบทบาทอาสาสมัคร : The Self-Esteem of Older People Through Volunteer Roles. *สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์*, 15(2), 73-89. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/cjwu/article/view/95373/74500>
- จินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาด้านจิตพิสัยเพื่อสร้างเสริมสุขภาพนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารครุศาสตร์*. 42(4), 43-62.
- จารุณี แก้วประภา. *สร้างจิตสำนึกให้อาสาสมัคร* กศน.มติชน (23 สิงหาคม 2552) : 7
- ชัยวิชิต เขียรชนะ. (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 9(1), 1-11.

- ณัฐลักษณ์ ศรีมีชัย. (2554). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครการศึกษา
นอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน*
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต]. Chulalongkorn University Intellectual Repository
(CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/25844>
- ดวงธรรม โชคชูสิทธิ์. (2562). *ปัจจัยที่จำแนกระหว่างผู้ทำงานอาสาสมัครกับผู้ไม่ทำงานอาสาสมัครใน
กลุ่มนิสิตนักศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].
Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).
<https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/69651/1/6177614938.pdf>
- ทศนา แคมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.*
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศพร ชูศักดิ์ เมธี สุทธิศิลป์ และกฤติเดช มิ่งไม้. (2561). ความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 13(2). 244-250. [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/yru_human/article/view/137681/102439](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yru_human/article/view/137681/102439)
- ทิพาพร ม่วงไหมทอง (2558). *ลักษณะแรงจูงใจอาสา บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในอาสาสมัคร
คุมประพฤติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Chulalongkorn
University Intellectual Repository (CUIR).
<http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/50525/1/5774030030.pdf>
- นาตยา โชติกุล และดวงฤดี อุทัยหอม (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา. *Life Sciences and
Environment Journal*, 20(2), 295-307. [https://ph01.tci-
thaijo.org/index.php/psru/article/view/173763](https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/psru/article/view/173763)
- ผู้จัดการออนไลน์. (2560, 2 ตุลาคม). ยอดผู้สมัครจิตอาสาเฉพาะกิจฯ ทุกประเภท 4,006,825 คน.
ผู้จัดการออนไลน์. <https://mgronline.com/uptodate/detail/9600000100560>

พนักงานราชการสังกัดกรมศิลปากร [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

<http://cuir.car.chula.ac.th.chula.idm.oclc.org/handle/123456789/70480>

พรนัชชา บุญสา และนิพนธ์ ศศิธรเสาวภา (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. *วชิรเวชสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง*, 63(5), 367-342.

<https://doi.org/10.14456/vmj.2019.42>

พรรณธิดา เอี่ยมสิริปรีดา, อัจศรา ประเสริฐสิน, และ นริสนา พิงโพธิ์สภ. (2561). แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจอาสาเพื่อการส่งเสริมการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(37), 1-16.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546, 9 ตุลาคม). *พระราชกฤษฎีกา*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก หน้า 4.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546. (2546, 24 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 94 ก. หน้า 1-19.

ภานุมาศ มหาทรัพย์สกุล. (2555). *ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีต่อจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].

Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/37625>

มูลนิธิกระจกเงา. (2560, 11 กันยายน). *10 คุณสมบัติสู่งานอาสาสมัคร(สร้างสุข)ในโรงพยาบาล*.

มูลนิธิกระจกเงา. shorturl.asia/wjdh

ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). *ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

<http://cuir.car.chula.ac.th.chula.idm.oclc.org/handle/123456789/63457>

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554.
<https://dictionary.orst.go.th/>
- วรวิทย์ พัฒนาอิทธิกุล (2553). *เยาวชนไทยในกระแสการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต]. Digital Research Information Center.
<https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/252108>
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802010040_5872_4214.pdf
- วรรณภา อารรณ์ (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
http://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2557/F_Wanna_Arwon.pdf
- สภาอากาศ. (ม.ป.ป.). *ภารกิจหลัก*. <https://www.redcross.or.th/mission/heal/>
- สภาอากาศไทย. (2553). *คู่มืออาสาสมัครสภาอากาศไทย. เอส พี เอ็น การพิมพ์ จำกัด*.
<https://chapternews.redcross.or.th/old/news/pr/497.html>
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน. (2560). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานภารกิจภาครัฐ : การปฏิรูประบบงานอาสาสมัครในภาครัฐ*.
https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usegroup_disaster/2-21.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2530). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่หก (พ.ศ. 2530-2534)*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564)*
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. <https://www.odd.go.th/PDF/DevelopmentPlanNo.13.pdf>

- สำนักงานอสาอากาศ. (2561). *รายงานสรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการหลักสูตร การอบรมอาสาสมัครสากาอากาศไทยให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน.*
- สำนักงานอสาอากาศ. (2563). *รายงานประจำปี 2563 สำนักงานอสาอากาศ สากาอากาศไทย.*
- สุนิตย์ เชรชฐา และ วินัย เมฆไตรภพ. (2548). *การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจาก ต่างประเทศเพื่อการพัฒนาาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย.*
<http://www.volunteerspirit.org/?p=33322>
- สุพัฒนา บุญแก้ว (2556). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาชวากาอากาศ ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].*
<http://bsris.swu.ac.th/thesis/52199130457RB899.pdf>
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์.
- สุเมธ เดียวอิสระ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุธิดา มนทิราภิรักษ์ (2554). *การนำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรม: กรณีศึกษา เส้นทางคลองด่าน บางขุนเทียน.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/50927>
- เสาวนีย์ เสนาสุ. (2529). *เอกสารประกอบการสอนวิชา กญ 323.* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา การศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). *ประมวลบทความ : นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูป การศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยราชการในพระองค์. *คุณสมบัติและการรับสมัครจิตอาสา.* <https://www.royaloffice.th/จิตอาสา/เรื่องควรรู้/คุณสมบัติ-การรับสมัคร>
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณ โชนะโชติ (2562). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล.*

วารสารสังคมบูรณาการ, 6(1), 300-333. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/isshmu/article/view/192923>

อิทธิพงษ์ อินทุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา

เอกสิทธิ์ พิสิฐพจมาน. (2550). การประเมินค่าเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยกำหนดแรงงานอาสาสมัครในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/15220/1/Ekasit_Pi.pdf

อุทัย ปริญาสุทินันท์. (2561). การพัฒนาชุมชน แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา ประเด็นปัจจุบัน และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัยวรรณ พิศาลสินธุ์ และ จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: อาสาสมัครเหล่ากาชาดและกิ่งกาชาดจังหวัดสงขลา. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(2). 43-47. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/104629/83306

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Anderson, T. P. (1997). Using models of Instruction. In C. R. Dills and A.J. Romiszowski (eds.), *Instructional development paradigms*. Englewood Cliffs, NJ : Education Technology Publications

Aon Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. <https://www.asia.aonhumancapital.com/document-files/thought-leadership/people-and-performance/model-of-employee-engagement.pdf>

Barnard, C. (1972). *The functions of the executive* (30th anniversary ed.) Harvard Press.

- Beard, C. (Colin M. ., & Wilson, J. P. (2006). *Experiential learning : a best practice handbook for educators and trainers* (2nd ed.). Kogan Page.
- BLT BANGKOK. (2561, 10 สิงหาคม). เทรนด์จิตอาสาแรง 10 ล้านคนไทยรวมพลัง. *BLT BANGKOK : BEST LIVING TASTE*. <https://www.bltbangkok.com/news/4402/>
- Cahalane, C. (2016, January 18). Is it time for doctors to prescribe volunteering ?. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2016/jan/18/is-it-time-to-prescribe-volunteering>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Clayton, P.A. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X).
- Charities Aid Foundation. (2018). *CAF World Giving Index 2018*. <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2018-publications/caf-world-giving-index-2018>
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2021). *Teaching and researching motivation* (3rd ed.). Routledge.
- Erasmus, B., Morey, P.J. Faith-Based Volunteer Motivation: Exploring the Applicability of the Volunteer Functions Inventory to the Motivations and Satisfaction Levels of Volunteers in an Australian Faith-Based Organization. *Voluntas* 27, 1343–1360 (2016). <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9717-0>

- Fiorillo, D. (2011). Do monetary rewards crowd out the intrinsic motivation of volunteers? Some empirical evidence for Italian volunteers. *Annals of public and cooperative economics*, 82(2), 139-165.
- Gallup, Inc. (n.d.). *The Power of Gallup's Q¹² Employee Engagement Survey*.
<https://www.gallup.com/access/323333/q12-employee-engagement-survey.aspx#ite-323357>
- Garvin, D.A., Edmondson, A.C. and Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard Business Review*, 86(3), 109-119.
- Gaskin, K. (2003). *A choice blend: what volunteers want from organisation and management*. NCVO. <https://www.bl.uk/collection-items/a-choice-blend-what-volunteers-want-from-organisation-and-management>
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work motivation of teachers: relationship with organizational commitment/La motivation au travail des enseignants: la relation avec l'engagement organisationnel. *Canadian Social Science*, 7(1), 90.
<http://flr-journal.org/index.php/css/article/view/j.css.1923669720110701.009/1252>
- Gidron, B. (1978). Volunteer work and its rewards. *Volunteer administration*, 11(3), 18-32.
- Gilmer, B. von H. (1961). *Industrial psychology*.
<http://hdl.handle.net/2027/Wu.89046870952>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work*. Transaction.
- Jackson, L., & Caffarella, R. S. (1994). *Experiential learning : a new approach*. Jossey-Bass.
- Jae, W.C., Seok, K. L., & Sung, Y.C. (2021). The Effect of the Organizational Communication on Organizational Commitment through Job Satisfaction:

Focusing on Irregular Workers. *Ilkogretim Online*, 20(3), 908–914. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.17051/ilkonline.2021.03.97>

Joan, P. (2019). *Employee Engagement: Creating High Positive Energy at Work*. KR Publishing.

Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2002) *Models of teaching*. Boston: Allyn and Bacon.

Knowles, M.S. (1950). *Informal Adult Education*. New York: Association Press.

Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (1999). Work Motivation: The Incorporation of Self-Concept-Based Processes. *Human Relations*, 52(8), 969–998. <https://doi.org/10.1177/001872679905200801>

Lindeman, E. C. (1926). *Meaning of adult education*. New Republic, inc.

Loise Waikayi, Colm Fearon, Lynn Morris, & Heather McLaughlin. (2012). *Volunteer management: an exploratory case study within the British Red Cross*. *Management Decision*, 50(3), 349–367. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1108/00251741211216188>

Marquard, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. IRWIN.

Mandy, J. (2018, January 3). Being a volunteer can transform your life – but not enough people know that yet. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2018/jan/03/volunteer-transform-life-charities-councils>

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper & Row.

McClelland, D.C., (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.

Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. *Economica*, 75(297), 39-59.

- Mercer Limited. (2007). *Engaging employees to drive global business success: Insights from Mercer's What's Working™ research*. https://www.dgfp.de/hr-wiki/Engaging_employees_to_drive_global_business_success__Insights_from_Mercer_s_....pdf
- Merrilees, B., Miller, D., & Yakimova, R. (2020). Volunteer Retention Motives and Determinants across the Volunteer Lifecycle. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 32(1), 25–46. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1080/10495142.2019.1689220>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Mowday, T. R., Steers, M. R. & Porter, W.L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Musick, A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers : A Social Profile*. Indiana University Press.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Oppenheimer, M. (2008). *Volunteering : Why we can't survive without it*. University of New South Wales Press.
- Pinder, C.C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. psychology press.
- Putnam, R. (2002). *Conclusion*. In *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. Oxford University Press. <https://oxford-universitypressscholarship-com.chula.idm.oclc.org/view/10.1093/0195150899.001.0001/acprof-9780195150896-chapter-11>.

- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*.
<https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Rossett, A. (1987). *Training needs assessment*. Educational Technology Publications.
- Ruth, K., Gilad, C., & Robert, D.P. (2008). *Work Motivation : Past, Present and Future*.
 Routledge.
- Sarder, R. (2016). *Building an innovative learning organization : A framework to build a smarter workforce, adapt to change, and drive growth*. John Wiley & Sons, Inc.
- Schreiber, J.B. (2016). *Motivation 101*. Springer Publishing Company.
- Schunk, D.H. (2012). *Learning Theories An Educational Perspective* (6th ed.). Pearson Education.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. Currency Books.
- Shamran, M. K., AL-shammari, A. M. M., & Bandar, M. A. (2020). The Role of Organizational Agility in Creating Learning Organization (An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Workers in the Health Care Center in the Abbas Neighborhood in the Holy City of Karbala). *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(12), 733–742.
- Sirota, D., Mischkind, L.A., & Meltzer, M.I., (2005). *The Enthusiastic Employee : How Companies Profit by Giving Workers What They Want*. Pearson Education, Inc.
- Sirota, D., & Klein, D. (2013). *The enthusiastic employee: How companies profit by giving workers what they want* (2nd ed.). Pearson Education, Inc.
- Sinclair, N. T. (2017). Building a Learning Organization in a Public Library. *Journal of Library Administration*, 57(6), 683–700. <https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1080/01930826.2017.1291183>

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Susan J. Ellis. (n.d.). *How We Define "Volunteer" for Energize...and What Is Not Volunteering to Us*. Energize. <https://www.energizeinc.com/a-z/article-internal/49>
- Swank, A. (2021, April 26). *What is Employee Engagement? The Ultimate Effectory Guide to Engagement*. Effectory. <https://www.effectory.com/knowledge/what-is-employee-engagement/>
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39–45. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1094678>
- The National Council for Voluntary Organisations. (n.d). *WHY VOLUNTEER?*. <https://www.ncvo.org.uk/ncvo-volunteering/why-volunteer>
- United Nations Volunteers (UNV) programme, (2020), *UNV ANNUAL REPORT 2019: Volunteering to achieve the SDGs*. <https://www.unv.org/Annual-report/Annual-Report-2019>
- Volunteerspirit Network. (2009, April 29). *Conceptual analysis of volunteer around the world*. <http://www.volunteerspirit.org/?p=23917>
- Wainwright, B. (2019, November 3). *What is employee commitment?*. Effectory. <https://www.effectory.com/knowledge/what-is-employee-commitment/>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and contemporary problems*, 62(4), 141-168.

- Willis Towers Watson. (2016). *The Power of Three: Taking Engagement to New Heights*. <https://www.willistowerswatson.com/en-TH/Insights/2016/02/The-Power-of-Three--Taking-Engagement-to-New-Heights>
- Yamane, T (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York.Harper and Row Publications.
- Ying, L., Zhen, L., Kuiyuan, Q., Jiayu, C., Xiaoyu, Z., Ming, J., Jijun, L., Xuqun, Y.,& Yuan L. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*,92(2021), 102018. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>.
- Yurdugül, Halil. (2008). Minimum Sample Size for Cronbach's Coefficient Alpha: A Monte Carlo Study. *Eğitim fakültesi dergisi*. 35. 397-405.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม “อาสาสมัคร” เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนางสาวมารีษา ศรีสุภา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครและสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
3. โปรดตอบคำถามทุกข้อให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อใช้อ้างอิงในงานวิจัยเท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ชุด หน้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

แบบสอบถามชุดที่ 2

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมารีษา ศรีสุภา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องความคิดเห็นเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

ปวส. หรือ อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านปฏิบัติงานอาสาสมัครมาแล้วเป็นระยะเวลา.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านต่อสาเหตุในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร โดยพิจารณาจากระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สาเหตุในการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1 ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function)					
1.1 ฉันต้องการช่วยเหลือบุคคลผู้ด้อยโอกาสหรือประสบปัญหาต่าง ๆ					
1.2 ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้คนที่ต้องการความช่วยเหลือและต้องการเข้าไปช่วยเหลือ					
1.3 ฉันรู้สึกว่า การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม					
1.4 ฉันรู้สึกว่า การช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม					
2 ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function)					
2.1 ฉันได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่และได้รับการพัฒนาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานอาสาสมัคร					
2.2 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้มุมมองใหม่ ๆ ในการปรับใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น					
2.3 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการลงมือทำ					
2.4 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับผู้คนที่หลากหลาย					
2.5 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันค้นพบจุดแข็งหรือข้อดีของตนเอง					
2.6 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้					
3 ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function)					
3.1 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ					
3.2 การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันเห็นคุณค่าในตนเอง					
3.3 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของผู้อื่น					
3.4 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง					
3.5 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้พบเจอเพื่อนใหม่					

3.6 งานอาสาสมัครทำให้ฉันได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เหยี่ยงกาชาต เข็ม ประสิทธิภาพ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติอื่น ๆ ที่ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าและมีตัวตน					
๔ ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function)					
4.1 การทำงานอาสาสมัครช่วยให้ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในหน้าที่การงานมากขึ้น					
4.2 การทำงานอาสาสมัครทำให้ฉันพบปะผู้คนใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยเหลือฉันในด้านธุรกิจหรือ หน้าที่การงานได้					
4.3 การเป็นอาสาสมัครทำให้ฉันได้ทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่เคยทำ					
4.4 การเป็นอาสาสมัครจะช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในอาชีพของฉัน					
4.5 การระบุประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครจะช่วยให้ประวัติในใบสมัครงานของฉันดู น่าสนใจ					
๕ ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function)					
5.1 ฉันมีเพื่อนที่ทำงานอาสาสมัคร					
5.2 บุคคลที่ฉันมีความสนิทสนมต้องการให้ฉันทำงานอาสาสมัคร					
5.3 ผู้คนที่ฉันรู้จักมีความสนใจในงานอาสาสมัคร					
5.4 คนอื่น ๆ ที่ฉันสนิทด้วยให้คุณค่าในงานอาสาสมัคร					
5.5 การเป็นอาสาสมัครเป็นเรื่องที่สำคัญกับบุคคลที่ฉันมีความสนิทสนม					
๖ ด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)					
6.1 การทำงานอาสาสมัครช่วยทำให้ฉันลืมเรื่องราวที่แย่ ๆ ในชีวิต					
6.2 การทำงานอาสาสมัครช่วยทำให้ฉันรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง					
6.3 การทำงานอาสาสมัครช่วยบรรเทาความรู้สึกผิดที่คิดว่าตัวเองโชครึ่กว่าคนอื่น					
6.4 การเป็นอาสาสมัครช่วย使我ฉันแก้ไขปัญหส่วนตัวบางอย่างได้					
6.5 การเป็นอาสาสมัครช่วยทำให้ฉันหลีกเลี่ยงปัญหาของตัวเองได้ดี					
6.6 ฉันเลือกทำงานอาสาสมัครเพราะช่วยลดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของฉัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความต้องการของผู้ตอบ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความต้องการของผู้ตอบ มาก

ระดับ 3 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความต้องการของผู้ตอบ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความต้องการของผู้ตอบ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง คำถามดังกล่าวตรงกับความต้องการของผู้ตอบ น้อยที่สุด

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น									
	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
๑ ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้										
1.1 การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ										
1.2 การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
1.3 การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์										
1.4 การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site)										
1.5 การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์										
1.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้										
๒ ด้านการมีส่วนร่วม										
2.1 การมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม										
2.2 การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม										
2.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม										
2.4 การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้										
2.5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล										
2.6 การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ										
2.7 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม										

แนวคำถามประกอบการสนทนากลุ่ม

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสนทนา
2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่
 - 1) เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2) การมีส่วนร่วม
 - 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
 - 4) การประเมินผล

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....

อาชีพ.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

1. ท่านคิดว่าเนื้อหาความรู้ใดบ้างที่มีความสำคัญกับการทำงานอาสาสมัครที่ท่านกำลังทำอยู่
2. กิจกรรมการเรียนรู้แบบใดที่ตรงกับความต้องการและกระตุ้นการเรียนรู้ของท่านได้มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน อย่างไร
4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ควรเป็นอย่างไร
5. การประเมินผลหลังการเรียนรู้จำเป็นหรือไม่ ถ้าจำเป็นควรใช้วิธีการใดในการประเมิน
6. มีปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้อีกหรือไม่
7. ปัญหาที่ท่านเจอในการเข้าร่วมการฝึกอบรมที่ผ่านมา
8. ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครควรเป็นอย่างไร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวมารีษา ศรีสุภา
วัน เดือน ปี เกิด	19 กันยายน 2532
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวชิระ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ เอกการพัฒนาชุมชนเมือง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	16/1 ซ.ประชากรราษฎร์32 ถ.ประชากรราษฎร์สาย1 เขตบางซื่อ แขวงบางซื่อ กทม. 10800
ผลงานตีพิมพ์	มารีษา ศรีสุภา และ ดวงกมล บางชวด. (2565). การศึกษาความต้องการการ จัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภาอากาศไทย. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 17(2), บทความ OJED1702007. http://so01.tci- thaijo.org/index.php/OJED/article/view/258927/171363
รางวัลที่ได้รับ	-