

ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม  
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)\*

The needs for welfare in supporting the performance of Social Development  
and Human Security Volunteer

วิลาสินี วงศ์อำมาตย์\*\*

Wilasinee Wongamart

wilasinee.w@dsdw.go.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็น อพม. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน ได้แก่ ประธาน อพม. ระดับภาค อพม. กทม. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการเป็น อพม. เกิดจากการมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม โดยเฉพาะการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในพื้นที่ ร่วมกับกระทรวง พม. (2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. มี 6 ประการ ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในการไม่ให้ความสำคัญกับบทบาท อพม. ในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวง พม. เท่าที่ควร ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพ อพม. ข้อยกจำกัดและความแตกต่างด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อพม. ขาดการสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ยังไม่เหมาะสม และเท่าเทียมกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่น กระบวนการและวิธีการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของ กระทรวง พม. มีความล่าช้า ปัญหาการบูรณาการ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง พม. (3) ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนรายเดือนในการดำเนินงาน ตามภารกิจของกระทรวง พม. ค่าพาหนะเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคศูนย์ประสานงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ศปง. อพม.) สวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ การเชิดชูเกียรติ สิทธิประโยชน์ การรักษาพยาบาล การประกันภัย การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการหรือชมรม อพม. และเครื่องแต่งกาย อพม.

คำสำคัญ: อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.); ความต้องการ; สวัสดิการ

Keyword: Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV); Need; Welfare

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)  
\*\*นักศึกษาลัทธิสุทธรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

อาสาสมัคร (Volunteer) เป็นคำที่มีการศึกษาพบว่า อาสาสมัครเป็นคำที่ได้ถูกบันทึกไว้เป็นครั้งแรกในโลก ในความหมายเกี่ยวกับเรื่องอาหาร เกิดขึ้นโดย M. Fr. Voltaire ที่กล่าวถึง “ผู้ที่เสนอตัวเองสำหรับการรับราชการทหาร” ส่วนความหมายที่ถูกใช้ในด้านอื่นๆ ซึ่งมีการบันทึกไว้เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2173 เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Valo หรือ Velle ที่หมายถึง ความหวัง ความเต็มใจ หรือการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน หากพิจารณาการใช้คำว่า อาสาสมัคร อย่างเป็นทางการในระดับนานาชาติ อาจกล่าวได้ว่า Harriet Naylor เป็นผู้คิดขึ้นและได้มีการนำไปใช้ โดย Ivan Scheier ในช่วงปี พ.ศ. 2513 โดยใช้เป็นชื่อหน่วยงาน ชื่อว่า The National Information Center for Volunteerism (NICOV) (ปีสาร หวังมหาพร, 2562, หน้า 16-17) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อาสาสมัครเป็นกลไกทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการแก้ไขและพัฒนาในประเด็นต่างๆ หลากหลายมิติ โดยงานอาสาสมัครเป็นกลไกที่ได้รับความสำคัญเป็นที่ยอมรับทั้งระดับโลกและระดับประเทศไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านสังคมของประเทศไทย ที่มีการกิจในการพัฒนาสังคม สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการส่งเสริม พัฒนากลไก และบูรณาการภาคีเครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วน เพื่อมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานดังกล่าว ซึ่งมีกลไกหนึ่งของกระทรวง พม. ที่ได้ริเริ่มจัดตั้งขึ้น และมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกระทรวง พม. ในระดับพื้นที่ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นกลไกภาคประชาชนที่สมัครใจและมีจิตอาสา เป็นผู้รู้และเข้าใจปัญหาสังคมในพื้นที่เป็นอย่างดี และเข้ามาเป็น อพม. เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การดูแลช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางทางสังคมในระดับพื้นที่ ตามบทบาทภารกิจของกระทรวง พม.

ปัจจุบัน ฐานข้อมูลทะเบียน อพม. ของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวง พม. ได้รายงานไว้ว่า ประเทศไทยมี อพม. จำนวน 374,460 ราย ครอบคลุมทุกจังหวัดในประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2567) นอกจากนี้ รายงานผลการดำเนินงานของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม ยังแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของ อพม. ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน) ได้ให้การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางทางสังคมร่วมกับกระทรวง พม. โดยมียอดสะสมเป็นจำนวนมากถึง 1,044,699 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2567)

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของ อพม. ที่มีบทบาทสำคัญดังกล่าวข้างต้น ยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากการเรียกร้องของผู้แทน อพม. ต่อผู้บริหารกระทรวง พม. ในหลายวาระโอกาสมาโดยตลอด เพื่อต้องการให้กระทรวงสนับสนุนสวัสดิการในการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งประเด็นสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครในภาครัฐ เป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังรายงานของสมาพันธ์ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานภาครัฐ : การปฏิรูประบบอาสาสมัครในภาครัฐ (2560, หน้า 36) ได้เสนอประเด็นปฏิรูปประการหนึ่ง ในการปฏิรูประบบอาสาสมัครในภาครัฐ คือ การสร้างคำตอบแทนสิทธิประโยชน์ที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

- 1) แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 3) ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) หมายถึง บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผ่านการอบรม ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด และขึ้นทะเบียนตามระเบียบที่กำหนดไว้ (ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564)

2) สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง สวัสดิการทั้งในรูปแบบที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน ซึ่ง อพม. มีความเห็นว่า หากได้รับการสนับสนุนแล้วจะช่วยสนับสนุนหรือเกื้อกูลให้การปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจของ อพม. ที่กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 3) ทราบความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำหรับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องนี้ ต่อกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ต่อไป

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1) แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ 5 แนวคิดทฤษฎี ได้แก่

1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 35-36) ที่อธิบายว่า มวลเหตุจูงใจที่ทำให้มนุษย์กระทำการต่างๆ เพื่อเติมเต็มความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์สนองความต้องการในระดับแรกแล้ว (Physiological) มนุษย์จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในระดับต่อไป จนถึงขั้นสุดท้าย (Self-Actualization) จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต

1.2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, หน้า 101) ที่อธิบายว่า ปัจจัยกระตุ้นที่จะทำให้คนรักงานหรือชอบงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า เป็นต้น โดยมีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมักจะสัมพันธ์กับลักษณะในงาน และปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Hygiene factors) ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมักจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน

1.3) ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, หน้า 103) ที่อธิบายว่า เหตุจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลมีความต้องการในการมีสถานะทางสังคมที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมถึงมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงขึ้น มีลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม

มีความฉลาดในการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายตามจริง มีความพยายามแสวงหาความรู้และตรวจสอบตนเอง และมีความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

1.4) ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theory of Motivation) ของ B.F. Skinner (Schermerhorn 2005, 364-365 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 23) ที่อธิบายว่า การเสริมแรงเป็นการวางเงื่อนไขของการกระทำ 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) การเสริมแรงทางบวก หรือการเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการด้วยการสร้างเงื่อนไขที่จูงใจให้เกิดซ้ำ (2) การเสริมแรงทางลบ หรือการเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการหลีกเลี่ยงไม่สร้างสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดขึ้น (3) การลงโทษ หรือการสร้างเงื่อนไขที่ไม่น่าพอใจเพื่อไม่ให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีก (4) การสูญสิ้นพฤติกรรม หรือการจัดเงื่อนไขที่เป็นที่น่าพอใจไม่ให้เกิดอีก

1.5) แนวคิดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional inventory: VFI) (พรธนิภา เอี่ยมสิริปริดา, อัจฉรา ประเสริฐสิน และนริสา พึ่งโพธิ์สภ, 2561, หน้า 9-10) ที่อธิบายว่า การวัดแรงจูงใจอาสาสมัครที่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) ในการอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร โดยเชื่อว่าบุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมเดียวกันในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจหรือปัจจัยทางจิตที่แตกต่างกันได้ โดยแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ตั้งแต่การเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในการปฏิบัติงานต่อไป แบ่งได้เป็น 6 หน้าที่ ได้แก่ หน้าที่ของค่านิยม หน้าที่ของความเข้าใจ หน้าที่ของการยกระดับจิตใจ หน้าที่ของอาชีพ หน้าที่ของสังคม หน้าที่ของการปกป้อง

## 2) แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1) ความหมายสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ในบริบทการพัฒนาสังคม กล่าวคือ ระบบการจัดบริการสังคม เน้นการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสังคมของรัฐ ภายใต้หลักการให้คุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริการทางสังคม อันนำไปสู่การอยู่ดีกินดีในสังคม ความเชื่อดังกล่าวดังกล่าวได้สะท้อนไปยังแผนงานและโครงการต่างๆ ของรัฐ ในการสร้างการตอบสนองความต้องการของคนในสังคมให้คนอยู่ดีมีสุข

2.2) ความหมายสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เดชา เดชววัฒน์ไพศาล, 2557, หน้า 41-43 อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ, 2559, หน้า 173-175) สามารถแบ่งประเภทของสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลไว้ 2 ประเภท ได้แก่ (1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับบุคลากรขององค์กรโดยทั่วไป ซึ่งกฎหมายได้บังคับใช้ และ (2) สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ด้วยความเต็มใจโดยองค์กรเอง (Voluntary Benefits) เป็นสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรเป็นผู้จัดให้ มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังสามารถแบ่งสวัสดิการได้อีกลักษณะหนึ่ง (สมศักดิ์ เจตสุรกันต์, 2557, หน้า 41-43 อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ, 2559, หน้า 178-180) คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน กับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีได้เป็นตัวเงิน

## 3) แนวคิดอาสาสมัคร และความรู้เกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3.1) แนวคิดอาสาสมัคร ได้มีการนิยามไว้หลายประการ เช่น อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (ปิยากกร หวังมหาพร, 2556) หรืออาสาสมัคร หรือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่อาสาด้วยความเต็มใจ และอุทิศตน โดยไม่คาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นการตอบแทน และไม่ได้เป็นการกระทำจากกฎหมายบังคับหรือเงื่อนไขต่างๆ อาสาสมัครจึงเป็นการกระทำในงานที่อาสาด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยมักเกี่ยวข้องกับงานการกุศล การช่วยเหลือผู้อื่น หรือการพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ (Microsoft Encarta, 2006 อ้างถึงใน เครือข่ายจิตอาสา, 2552) สำหรับลักษณะโดยทั่วไปของงานอาสาสมัครสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประการ ดังนี้ (Safrit and Merrill, 1995, อ้างถึงใน เครือข่ายจิตอาสา, 2552) (1) เป็นการกระทำในการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อกระทำการนั้น (2) เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ (3) เป็นการกระทำจากแรงดลใจ

ซึ่งไม่ได้คาดหวังจะได้รับการตอบแทนหรือผลประโยชน์ และ (4) เป็นการกระทำที่มุ่งหวังให้เกิดผลดีต่อส่วนร่วมหรือเพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

3.2) ความรู้เกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564) เกิดขึ้นตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557 เป็นอาสาสมัครประเภทหนึ่งที่เข้ามาช่วยเหลือสังคมโดย อพม. หมายความว่า บุคคลที่สมัครใจเพื่อเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวง พม. และผ่านการอบรม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด และขึ้นทะเบียนตามที่ระเบียบกำหนด

อพม. ต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ (1) มีสัญชาติไทย (2) เป็นบุคคลที่สมัครใจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวง พม. (3) กรณีในต่างประเทศ ต้องมีถิ่นพำนักที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศนั้นๆ (4) สามารถอ่านออกเขียนได้ (5) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความประพฤติดี (6) เป็นผู้มี ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (7) เป็นผู้มีเวลาให้กับการทำงานในบทบาท อพม.

อพม. มีภารกิจในการช่วยเหลืองานของกระทรวง พม. 8 เรื่อง ได้แก่

(1) ปฏิบัติตามนโยบายทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง นโยบายของรัฐที่เป็นนโยบายเร่งด่วน นโยบายเฉพาะ เป็นต้น

(2) ค้นหา ชี้นำ เฝ้าระวัง สืบหาข้อมูล ประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน เสนอรายชื่อผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพิจารณา เพื่อขอรับการช่วยเหลือตามภารกิจของกระทรวง

(3) ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางสังคม ประสาน ติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้บริการและดำเนินงานเพื่อพิทักษ์คุ้มครองสิทธิกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง หรือตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูคุณภาพชีวิตในพื้นที่

(5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคมให้ครอบคลุมทั้งระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ทั่วประเทศ และบทบาทในการร่วมใจทำแผนชุมชน

(6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม

(7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของประชาชนกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของกระทรวง

(8) ศึกษา พัฒนาดตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ บทความ สื่อสารสนเทศ รายงานประจำปีของหน่วยงาน หนังสือหรือเอกสารทางราชการ รายงานการประชุมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข่าวสาร

2) การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informant) จำนวน 10 คน

### ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเลือกแบบยัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษารั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย

1. ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับภาค รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร
2. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน
3. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ผู้อำนวยการกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม หัวหน้ากลุ่มมาตรการและกลไก และหัวหน้ากลุ่มส่งเสริมกิจการอาสาสมัครและเครือข่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยใช้แนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or Guided Interview) อาศัยแนวคำถาม (Interview Guide) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบกับใช้การบันทึกเสียงและการจดบันทึกในการเก็บข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51)

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) การศึกษาจากเอกสาร ผู้วิจัยจะติดต่อขอเอกสารไปยังกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และการค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต
- 2) การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานล่วงหน้ากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์ หรือช่องทางตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะดวก กำหนดช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567 โดยสัมภาษณ์ครั้งละ 1 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์และหาข้อสรุป ด้วยการนำข้อมูลที่เก็บได้มาวิเคราะห์ในขั้นต้น เพื่อแยกข้อมูลออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ จากนั้นใช้วิธีการตีความว่าข้อมูลที่มีอยู่ในแต่ละประเด็นนั้น มีความหมายอย่างไร และเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อสรุปสุดท้ายว่าความหมายของข้อมูลในแต่ละประเด็นคืออะไร เพื่อหาความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันของข้อมูล แล้วจึงสรุปนำเสนอในรูปแบบของความเรียงเชิงบรรยาย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ ต่อไป

## ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

**1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการเป็น อพม.** พบว่า แรงจูงใจในการเป็น อพม. เกิดจากการมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะการทำงานช่วยเหลือกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม มีเป้าหมาย คือ ต้องการให้กลุ่มคนดังกล่าวได้รับความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อน ตามรูปแบบและวิธีการในภารกิจของกระทรวง พม.

**2. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม.** พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. มี 6 ประการ ดังนี้

1) ทักษะคติของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ในการไม่ให้ความสำคัญกับบทบาท อพม. ในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวง พม. เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับภูมิภาคของกระทรวง พม. ที่ได้รับมอบหมาย ในการกำกับดูแลงาน อพม. จังหวัด โดยไม่ได้มอบหมายงาน หรือทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทการปฏิบัติงานร่วมกับ อพม. ในพื้นที่

2) ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพ อพม. กล่าวคือ กระทรวง พม. ไม่ได้สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อพม. อย่างต่อเนื่อง เพียงพอ และทั่วถึง โดยเฉพาะ อพม. ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหาของกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน รวมถึง อพม. แต่ละคนมีข้อจำกัดและความแตกต่างด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานจริงไม่มีประสิทธิภาพ

3) ขาดการสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม กล่าวคือ กระทรวง พม. ยังสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของ อพม. ในเรื่องต่างๆ ให้กับสำนักงาน พมจ. อย่างจำกัด ไม่เหมาะสมกับความคาดหวังต่อบทบาทของ อพม. ที่กระทรวง พม. ต้องการ

4) สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ยังไม่เหมาะสม และเท่าเทียมกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่น กล่าวคือ สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ อพม. ของกระทรวง พม. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและสภาพการปฏิบัติงานจริงของ อพม. รวมถึงมีความแตกต่างทั้งด้านสิทธิประโยชน์และวงเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่ได้รับ เมื่อเทียบกับสวัสดิการของอาสาสมัครจากส่วนราชการอื่น

5) กระบวนการและวิธีการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง พม. มีความล่าช้า กล่าวคือ กระทรวง พม. มีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายทางสังคม ใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการกว่าที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับการช่วยเหลือ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ อพม. ต่อประชาชนในพื้นที่ และบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานของ อพม.

6) ปัญหาการบูรณาการ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง พม. เกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของ อพม. กล่าวคือ กระทรวง พม. ยังขาดบูรณาการความร่วมมือ ทรัพยากรงบประมาณ โครงการกิจกรรม การมอบหมายงาน หรือการประสานงานระหว่างกัน เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของ อพม. ในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในกระทรวงให้ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของและทำให้การปฏิบัติงานของ อพม. ไม่เป็นไปทิศทางเดียวกัน

**3. ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม.** ผลการวิจัย พบว่า การจัดสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อพม. ของกระทรวง พม. โดยกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม ในปัจจุบัน ใช้แนวคิด “การทำงานแลกเงิน” หรือการจัดสวัสดิการในลักษณะที่เป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานจริง ขณะที่ อพม. ต้องการให้เพิ่มจำนวนเงินในการจัดสวัสดิการแต่ละรายการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสม ทั่วถึง และเท่าเทียมกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ อพม. มีความต้องการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการในการปฏิบัติงาน โดยหากพิจารณาแบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน และสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน ดังนี้

### 3.1 ประเภทสวัสดิการที่เป็นเงิน จำนวน 3 รายการ ได้แก่

3.3.1 สวัสดิการค่าตอบแทนรายเดือนในการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวง พม. กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการ ในรูปแบบค่าตอบแทนรายเดือนหรือค่าป่วยการสำหรับการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ซึ่งปัจจุบัน ได้มีการกำหนดรายการในลักษณะดังกล่าวแล้ว แต่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจริงกับ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3.3.2 สวัสดิการสนับสนุนค่าพาหนะเดินทาง กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่าย สำหรับการเดินทางลงพื้นที่หรือประสานงานเพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ทั้งในอำเภอ และต่างอำเภอ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งปัจจุบัน ได้มีการกำหนดรายการ ดังกล่าวไว้แล้ว

3.3.3 สวัสดิการสนับสนุนค่าวัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคศูนย์ประสานงาน อพม. กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการสนับสนุนค่าวัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคในการจัดตั้งและดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน อพม. เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าน้ำค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งปัจจุบัน ยังได้มีการกำหนดรายการดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน

### 3.2 ประเภทสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน จำนวน 6 รายการ ได้แก่

3.2.1 การพัฒนาศักยภาพ กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการเพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่มีความซับซ้อนของปัญหา มากขึ้น รวมถึงเท่าทันกับนโยบายรัฐและสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง

3.2.2 การเชิดชูเกียรติ กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการในลักษณะการเชิดชูเกียรติประเภทต่างๆ มากขึ้น ทั้งประเภทและจำนวน อพม. ที่ได้รับรางวัล เช่น อพม. ดีเด่น ทีม อพม.ดีเด่น การได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในประเภทรางวัลอื่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

3.2.3 สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล หรือการดูแลสุขภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือได้รับการลดหย่อน ค่าใช้จ่าย หรือสิทธิในห้องพักพิเศษ เป็นต้น

3.2.4 การประกันภัยประเภทต่างๆ กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันภัยประเภทต่างๆ เช่น ประกันภัยอุบัติเหตุ ประกันภัยสุขภาพ หรือการประกันภัยชีวิต เพื่อเป็นการคุ้มครองตนเองเมื่อเกิดภัยหรือเหตุ ที่ไม่คาดคิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องอาจเสี่ยงต่อการเกิดภัยที่เกิดขึ้น

3.2.5 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการหรือชมรม อพม. กล่าวคือ อพม. ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุน สวัสดิการหรือชมรม อพม. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดสวัสดิการแบบพึ่งพากันเองหรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง อพม. ในพื้นที่ เช่น กองทุนวันละบาท กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

3.2.6 เครื่องแต่งกาย อพม. กล่าวคือ อพม. ต้องการสวัสดิการเครื่องแต่งกายสำหรับการปฏิบัติงาน อพม. อาทิ เสื้อผ้า หมวก ที่แสดงถึงอัตลักษณ์/ตัวตนของ อพม. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ รวมถึงประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เมื่อพบเห็น ซึ่งปัจจุบัน ได้มีการกำหนดรายการดังกล่าวไว้แล้ว



## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

### อภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการเป็น อพม. สรุปผลการศึกษา พบว่า อพม. มีแรงจูงใจที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล ที่ต้องการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม โดยเฉพาะการทำงานช่วยเหลือกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่ ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ต้องการให้กลุ่มคนดังกล่าวได้รับความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อน ตามรูปแบบและวิธีการในการกิจของกระทรวง พม. ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภคิรา หนูโนน้ำ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ผลตรงกันว่า แรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ คือ ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ทำประโยชน์เพื่อสังคม

ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้น อาจเป็นไปตามแนวคิดแรงจูงใจอาสา (Volunteer Functional Inventory : VFI) ของ Clary et al. (1992 อ้างถึงใน พรรณธิภา เอี่ยมศิริปริดา อัครา ประเสริฐสิน และนริสนา พิงโพธิ์สภ, 2561, หน้า 10) ที่กล่าวถึง หน้าที่ของแรงจูงใจของอาสาสมัครในการทำงาน โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 6 หน้าที่ ซึ่งผลการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อพม. มีลักษณะเป็นแรงจูงใจตามหน้าที่ของค่านิยม (Values Function) หรือบุคคลที่เข้ามาทำงานอาสาสมัครหรือปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัคร เพื่อแสดงออกหรือประพฤติตนตามค่านิยมทางสังคมที่ตนยึดถือ

ในความเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ค่านิยมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในสังคม ความมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวัฒนธรรมน้ำใจ โดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาที่เผชิญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมไทยดั้งเดิม ที่มีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันบนฐานครอบครัว/ชุมชน และอาจเกี่ยวข้องกับการได้รับอิทธิพลต่อวัฒนธรรมไทยจากหลักทางพุทธศาสนา ในเรื่องสังคหวัตถุ 4 ในส่วนคุณธรรมทาน หรือการทำทานต่อผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของหรือการเสียสละช่วยเหลือกันต่อเพื่อนมนุษย์ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน รวมถึงความพยายามของรัฐและสถาบันหลักของชาติในการสร้างค่านิยมจิตอาสา/จิตสาธารณะในการช่วยเหลือกันของคนในสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ขณะเดียวกัน สภาพปัญหาความเดือดร้อนของกลุ่มเปราะบางในสังคมไทย ก็ปรากฏชัดต่อสายตาประชาชนมากขึ้น ผ่านการพบเห็นทั่วไปในการดำเนินชีวิตประจำวัน การสื่อสารมวลชน และสื่อสังคมออนไลน์ ขณะที่การจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวง พม. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทัวถึง และเท่าทันต่อปัญหา

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ทั้งการสนับสนุนให้เกิดจิตอาสา/จิตสาธารณะเพื่อการช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ในสังคมไทย ประกอบกับสภาพปัญหาทางสังคมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น และยังไม่ได้รับการจัดการจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการทำงานช่วยเหลือผู้อื่น โดยลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อพม. ดังกล่าว อาจอธิบายได้ว่า เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, หน้า 98) มีลักษณะเป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Sense of Belongings) ของตัว อพม. ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่

## อภิปรายผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. สรุปผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) ทักษะของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ในการไม่ให้ความสำคัญกับบทบาท อพม. ในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวง พม. เท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นว่า เกิดจากภาระงานจำนวนมากและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทำให้เกิดทัศนคติต่องาน อพม. ว่า เป็น “งานฝาก” ไม่ใช่ภารกิจหลักที่ต้องให้ความสำคัญดำเนินการมากนัก ประกอบกับสำนักงาน พมจ. มีภาระงานสะสมจำนวนมาก (Workload)

2) ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพ อพม. ด้านข้อจำกัดและความแตกต่างด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อพม. สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญรรุกร สว่างสาลี (2565) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ อพม. จังหวัดนครนายก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อพม. เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความรู้ ประสบการณ์ของ อพม. ที่แตกต่างกัน และสำหรับด้านขาดการพัฒนาศักยภาพ อพม. สอดคล้องผลการวิจัยของ ภณทิรา หนูในน้ำ (2565) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เกิดจากหลายสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐและอาสาสมัครแรงงาน เช่น ต้องได้รับการอบรมความรู้เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณา ศักดิ์ศรี (2552) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคประการหนึ่งในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขขาดการนิเทศติดตามงาน และให้ความรู้เพิ่มเติม

3) ขาดการสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณา ศักดิ์ศรี (2552) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคประการหนึ่งในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขไม่ได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2565) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคประการหนึ่งในการปฏิบัติงานของ อพม. ในต่างประเทศ คือ การขาดเครื่องมือในการช่วยทำงาน

4) สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ยังไม่เหมาะสม และเท่าเทียมกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของภณทิรา หนูในน้ำ (2565) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการประการหนึ่ง คือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีสวัสดิการการทำงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของญรรุกร สว่างสาลี (2565) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ อพม. จังหวัดนครนายก ประการหนึ่ง คือ การจัดสรรงบประมาณที่กระทรวง พม. สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าตอบแทนให้แก่ อพม. ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ และเป็นการสนับสนุนค่าตอบแทนให้ตามภารกิจที่มอบหมายเท่านั้น

5) กระบวนการและวิธีการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง พม. มีความล่าช้า ผู้วิจัยเห็นว่า กระบวนการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง พม. มีล่าช้า เกิดจากการพิจารณาและการดำเนินการช่วยเหลือแต่ละบริการ มีหลายขั้นตอน และต้องใช้เวลาในการดำเนินการ

6) ปัญหาการบูรณาการ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง พม. เกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของ อพม. ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2565) ที่ทำการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคประการหนึ่งในการดำเนินงานของ อพม. ในต่างประเทศ คือ การทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง พม. ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัวเวลาที่จำกัดในการทำงาน รวมถึงการขาดผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## อภิปรายผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อพม.

### 1) ประเภทสวัสดิการที่เป็นเงิน จำนวน 3 รายการ ได้แก่

1.1) สวัสดิการค่าตอบแทนรายเดือนในการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวง พม. ในรูปแบบค่าตอบแทนรายเดือนหรือค่าป่วยการสำหรับการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุกร สว่างสาลี (2565) ที่ศึกษาถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ อพม. นครนายก พบว่า อพม. เสนอแนะให้กระทรวง พม. กำหนดให้มีงบประมาณค่าตอบแทนรายเดือนให้แก่ อพม. อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

1.2) สวัสดิการสนับสนุนค่าพาหนะเดินทาง ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการสวัสดิการดังกล่าว เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของ อพม. ที่ได้สำรองจ่ายไปในการเดินทางไป ณ สถานที่ต่างๆ โดยควรพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินสนับสนุนค่าพาหนะเดินทางให้เหมาะสม กับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น หรือสนับสนุนเท่าที่จ่ายจริง โดยมีหลักฐานการชำระค่าเดินทางมาแสดง เป็นต้น

1.3) สวัสดิการสนับสนุนค่าวัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคของศูนย์ประสานงาน อพม. ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการสวัสดิการดังกล่าว เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของ อพม. ณ ศูนย์ประสานงาน อพม. ในพื้นที่ ซึ่งจะส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของ อพม. เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2) ประเภทสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน จำนวน 6 รายการ ได้แก่

2.1) การพัฒนาศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุกร สว่างสาลี (2565) ที่พบว่า อพม. จังหวัด นครนายก ต้องการให้มีพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งรายเดิมและรายใหม่ โดยควรมีการพัฒนาศักยภาพให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ สามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจของกระทรวง พม. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2565) ที่พบว่า อพม. ในต่างประเทศ ต้องการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น

2.2) การเชิดชูเกียรติ ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการการเชิดชูเกียรติของ อพม. เป็นไปตามทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ ของ B.F. Skinner (Schermerhorn 2005, 364-365 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 23) ในรูปแบบการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หรือการเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการด้วยการสร้างเงื่อนไขที่จูงใจให้เกิดการกระทำนั้นซ้ำ โดยการเชิดชูเกียรติ เป็นการทำให้ อพม. มีขวัญกำลังใจและมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

2.3) สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการดังกล่าว เป็นไปตามแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2561, หน้า 309) โดยความต้องการสวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลของ อพม. เป็นความต้องการสวัสดิการในรูปแบบ Tradition goals หรือการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน เรื่องสุขภาพ

2.4) การประกันภัยประเภทต่างๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุกร สว่างสาลี (2565) ที่พบว่า อพม. จังหวัดนครนายก ต้องการสวัสดิการหลักประกันชีวิต โดยควรมีการทำประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุให้ อพม. ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของการทำงานอาสาสมัครให้ดียิ่งขึ้น

2.5 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการหรือชมรม อพม. สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐกร สว่างสาลี (2565) ที่พบว่า อพม. นครนายก ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคมของ อพม. เพื่อการช่วยเหลือและดูแลคุณภาพสมาชิก อพม. กันเอง เช่น การช่วยเหลือค่าจัดการศพ ค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่เจ็บป่วย เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น

2.6 เครื่องแต่งกาย อพม. จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการสวัสดิการ อาจเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham Maslow (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 35-36) โดยความต้องการสวัสดิการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของ อพม. ดังกล่าว มีลักษณะเป็นความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการยอมรับนับถือในตนเอง (Esteem Needs) ของตัว อพม.

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- 2) การปรับปรุงการขอตกลงการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระหว่างกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกับกรมบัญชีกลาง
- 3) การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เกี่ยวกับสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม.

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการในการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน อพม. ทั่วประเทศเพิ่มเติม
- 2) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการ ในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานจริงของ อพม.
- 3) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาประเมินความพึงพอใจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมในชุมชน จากการปฏิบัติงานของ อพม.

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.
- กรุณา ศักดิ์ศรี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/980/1/Karuna%20Saksri.pdf>
- กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2565). *แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในต่างประเทศ*. ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2567, จาก <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/plpl>
- เครือข่ายจิตอาสา. (2552). *การทำงานอาสาสมัครกับผลกระทบต่อประชาสังคม*. ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2567, จาก <http://www.volunteerspirit.org/?p=25408>

- ชุตินา มิ่งมันคง. (2557). แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร: กรณีศึกษาโรงเรียนสอนคนตาบอด. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/ln/dc:140](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/ln/dc:140)
- ณัฐกร สว่างสาลี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครนายก. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpaabstrac/files/2565\\_1687859562\\_6314832054.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpaabstrac/files/2565_1687859562_6314832054.pdf)
- ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ. (2559). การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ. ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2567, จาก <https://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/8432/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-7.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- ปิยการ หวังมหาพร. (2562). พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย: จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.chonburi.spu.ac.th/journal/booksearch/upload/1290-03.pdf>
- พรรณธิดา เอี่ยมสิริปริดา, อัจฉรา ประเสริฐสิน และนริสา พึ่งโพธิ์สภ. (2561). แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจอาสาเพื่อส่งเสริมการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม, วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ ปี 13 ฉบับที่ 37 มกราคม – เมษายน 2561. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/95396/96511>
- ภณทิรา หนูในน้ำ. (2565). อัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน : กรณีศึกษาอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8361/>
- รัฐศิริพันธ์ วิ่งกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการองค์การและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2560). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอภิปราย : การปฏิรูประบบงานอาสาสมัครในภาครัฐ. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2567, จาก [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/download/usegroup\\_disaster/2-21.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usegroup_disaster/2-21.pdf)
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.