

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด

ชันทอง เสือด้วง

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

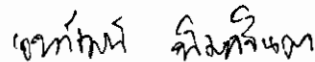
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ชันทอง เสือคัง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



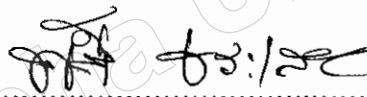
(ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อ้อมชา ก.บัวเกษร)



กรรมการ

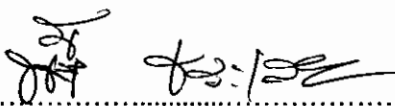
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่... ๒๖...เดือน...พฤศจิกายน... พ.ศ... ๒๕๕๕

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนเกี่ยวข้องและให้กำลังใจไปพร้อมๆกัน จนทำให้ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาช่วยให้การสัมภาษณ์จนเสร็จสมบูรณ์ และได้ข้อมูลครบถ้วนทั้งได้ผลการศึกษาอันอาจเกิดประโยชน์ที่จะนำไปพัฒนาการดำเนินงานของอาสาสมัครฯต่อไป

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอระลึกถึงความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษาจนกระทั่งมีวันนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่ช่วยให้กำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณหัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้คำแนะนำ และกำลังใจตลอดมา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ที่ได้ช่วยให้ปัญหาพิเศษนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

ขันทอง เสือด้วง

ชื่อปัญหาพิเศษ	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดตราด
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	จันทร์ทอง เสือด้วง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน และสภาพปัญหาในระหว่างการดำเนินงานของอาสาสมัคร ฯ ในจังหวัดตราด และ 2) ศึกษาประเด็นสำคัญที่ทำให้อาสาสมัคร ฯ ตัดสินใจเข้ามาและออกจากความเป็นอาสาสมัคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน 14 คน จาก 7 อำเภอ และอดีตอาสาสมัคร ฯ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พร้อมทั้งอ้างอิงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีประกอบการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพื้นฐานการดำรงชีวิตที่เป็นปัจเจก 4 ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์หรืออาสาสมัคร ฯ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานเหล่านั้นแล้ว อาสาสมัคร ฯ ย่อมที่จะต้องการสิ่งทีมากกว่าปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวเช่น ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเข้าสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศหรือการยกย่องนับถือ หรือแม้แต่ความต้องการความสมหวังในชีวิตในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ อาสาสมัคร ฯ ส่วนใหญ่ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัคร ฯ เพราะมีจิตอาสาต้องการจะช่วยเหลือคนในชุมชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนให้ได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถเข้าถึงสวัสดิการสังคมตามสิทธิที่ตนจะได้รับและเมื่อเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ฯ แล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ เนื่องด้วยปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้อาสาสมัคร ฯ ตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาสาสมัคร ฯ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 ประการสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านความไม่ชัดเจนในเรื่องสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านสุขภาพ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องพิจารณาเพิ่มเติม คือ 1) องค์กรความรู้ของอาสาสมัคร ฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ยังมีไม่เพียงพอ 2) สภาพพื้นที่การดำเนินงานของอาสาสมัคร ฯ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3) พื้นที่การดำเนินงานไม่เหมาะสมกับจำนวนอาสาสมัคร ฯ ที่รับผิดชอบ 4) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 5) ปัจจัยทางการเงิน

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ โดยสรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับท้องถิ่น 2) ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ และคุณธรรม 3) ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบัน หรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัคร ฯ ในระดับจังหวัด หรือระดับภาค เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัคร ฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรม และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ หน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน จึงขอเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ 2) จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัคร ฯ เพื่อให้อาสาสมัคร ฯ ได้มีโอกาสคิดวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของคนในชุมชน และวางแผนเพื่อกำหนดกิจกรรม/ โครงการที่เป็นประโยชน์แก่คนในชุมชน 3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสด้านต่าง ๆ สำหรับอาสาสมัคร ฯ 4) มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัคร ฯ ให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง 5) การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาสาสมัครผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละมีผลงานเป็นที่น่าชื่นชมยกย่องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนและบุคคลทั่วไปได้รับทราบ ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่อาสาสมัคร ฯ

Topic Motivation to Work as a Volunteer Social Development and Human Security
Worker, Trad

Researcher Khanthong Suadueng

Program Master of Public Administration (Public and Private Management)

Academic Year 2011

Abstract

The purpose of this study is: 1) to investigate the conditions and work problems of volunteers in Trad province, and; 2) to investigate the issues leading volunteers to both become volunteers and to leave. The study population consisted of 17 social development and human security volunteers, 14 currently working across seven districts, and three ex-volunteers. Data were collected from interviews with the researcher and underwent content analysis as well as reference to relevant principles, concepts and theories.

The results reveal that when the four fundamental needs of life are completely met, or when volunteers are satisfied with the level of these four factors, they tend to seek something above and beyond the fundamentals, such as security and safety, social participation, fame, honour, praise or other factors. In addition, most people who volunteer desire to help others in the community, particularly the needy, so that everyone receives the help and opportunity to which they are entitled, as well as having the chance to improve the volunteers' own quality of life.

Three main problems were found to be the cause of volunteers leaving, namely; 1) uncertainty of necessary working conditions; 2) remuneration, and; 3) health. Other problems which must be considered include a. volunteers' not having the knowledge to perform their duties; 2) the workplace does not enable the volunteers to do their duties; 3) the number of volunteers is not appropriate to the area of responsibility; 4) familial responsibilities, and; 5) financial factors.

In light of these problems, the researcher suggests the following recommendations: for socially effective results, policy should be changed to 1) have volunteer centres at provincial, district and local levels; 2) effectively support volunteers in terms of knowledge, ideology and morality, and; 3) establish training institutions at the provincial or regional level to provide knowledge, ideology and moral training to volunteers. For promotion and support of the

volunteers' role, the following is suggested: 1) Activities to enhance volunteers' knowledge; 2) budget should be made available for volunteers to research the most effective approaches to development projects and activities for each community; 3) provide specific instructions for working with children, women, the elderly, disabled and those in disadvantaged areas; 4) provide clear and consistent feedback and performance monitoring of volunteers, and; 5) honour devoted volunteers in the community and inform the general public of volunteers' successes in order to build the morale of volunteers.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	14
ข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราดและโครงการ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
วิธีการศึกษา.....	27
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล.....	30
4 ผลการวิจัย.....	31
ตอนที่ 1 สรุปข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการทำงานของอาสาสมัคร ฯ.....	31
ตอนที่ 2 สรุปข้อมูลและวิเคราะห์สภาพวิถีชีวิตของอาสาสมัคร ฯ.....	37
ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัคร ฯ.....	39
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ทำให้อาสาสมัคร ฯ ตัดสินใจลาออก.....	51
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
สรุปผลการวิจัย.....	55
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	79

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลพื้นฐานของอาสาสมัคร ฯ	28
2	ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัคร ฯ	37

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ลำดับความต้องการของ มาสโลว์.....	7
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
3	แผนที่จังหวัดตราด	36
4	ลำดับขั้นที่ 4 - 5 ของ Maslow	38

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University