

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท
3. ข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราดและ โครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายและองค์ประกอบ

พรรณราย ททรัพย์ประภา (2529, หน้า 41) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจมาจากรากศัพท์เดิม ซึ่งเป็นภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า “เคลื่อนไหวหรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง” หมายถึง เคลื่อนไหวหรือสถานะที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือไปยับยั้งพฤติกรรม หรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออกมา

ฐนิตา ปัตตานี (2546, หน้า 12) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 53) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมามุ่งหน้าสู่จุดหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกก็ได้ มีผู้ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกัน

ฮาร์ริแมน (Harriman, 1947, p. 226) กล่าวว่า ใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติตนอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

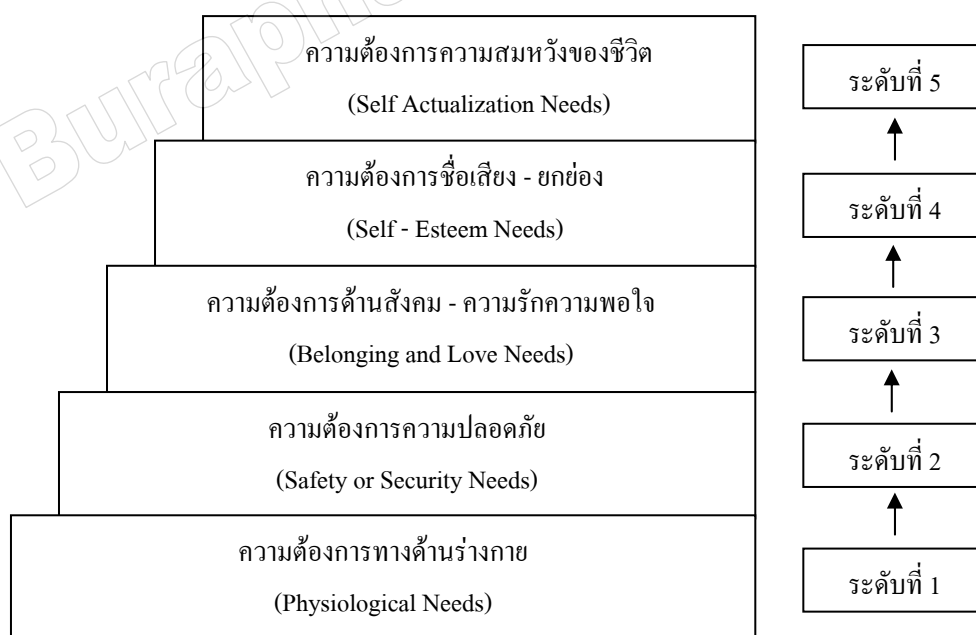
นอตซ์ (Knootz, 1980, p. 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

ในเบื้องต้นอาจกล่าวได้ว่า การทำความเข้าใจในเรื่อง “ความต้องการของมนุษย์” เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการออกแบบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของแต่ละบุคคลให้ดำเนินการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ต้องการหรือคาดหวังจากความสำคัญและประโยชน์ดังกล่าวนี้ จึงเป็นประเด็นที่จะนำไปสู่การศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมาสโลว์ (Maslow, 1943) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ระดับ ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ลำดับความต้องการของ มาสโลว์

จากแผนภาพที่ 1 ข้างต้น สามารถอธิบายองค์ประกอบและความสำคัญของความต้องการในแต่ละระดับได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) จัดอยู่ในระดับต่ำสุดและเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะที่สม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชนิดอื่นใด

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security Needs or Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม รวมถึงความมั่นคงของการทำงาน เช่น การไม่ถูกปลดออก ไล่ออกจากงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม และได้รับการยอมรับจากกลุ่มสังคมต่าง ๆ ต้องการมิตรภาพ ความพอใจรักใคร่ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

1.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ หรือได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs or Egoistic Needs) ความต้องการนี้เพื่อจะมีฐานะเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการเชิดชูยกย่องสรรเสริญ การได้รับการตระหนักว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการซึ่งคนส่วนมากนี้อยากจะ เป็น นึกอยากจะได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะได้พิสูจน์ความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาและรู้สึกว่าตนเองได้บรรลุถึงสิ่งสุดยอดของความใฝ่ฝันแล้ว (A Feeling of Accomplishment and Attainment)

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า ความต้องการห้าประการจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับล่างสุดไปจนถึงบนสุดมนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อนจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

2. ความต้องการและแรงขับ

นอกเหนือจากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามข้อเสนอแนะของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะสำคัญของความต้องการ รวมทั้งแรงขับและแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 ความต้องการ (Need) หมายถึง สภาพะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง แล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิวก็ต้องอาหารเพื่อรับประทาน เพลียเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ขาดเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการยอมรับ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง สภาพความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย ในขณะที่เกิดความต้องการ เพื่อจะขับบรรเทาความต้องการ หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการของร่างกายทำให้เกิดแรงขับนั่นเอง แรงขับเป็นกระบวนการภายในซึ่งจะเพิ่มให้แก่พฤติกรรม พลังแรงขับอาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ อากาศ ซึ่งทำให้นุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นกระตือรือร้น เฉื่อยชา หรือ อารมณ์รุนแรงได้

แรงขับนั้นมีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี โดยส่วนดี คือ สร้างกำลัง พลัง ทำให้นุคคลเกิดกำลังใจทะเยอทะยาน และใช้ความสามารถของตนเต็มที่ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ส่วนไม่ดีคือ หากมีแรงขับมากเกินไปทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจ

ประเภทของแรงขับ (Types of Drives) ดังนี้

แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่ขึ้นภายในตัวเราเอง ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการหรือสภาวะภายในร่างกาย ซึ่งอวัยวะของร่างกายจะไปกระตุ้นให้นุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ

แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากการรับรู้ทางกิจกรรม หรือแรงกดดันทางจิตใจ (Social Motives) เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีฐานะความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมีเกียรติยศ เป็นต้น

2.3 การจูงใจ (Motivation) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานทั้งผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการ นักบริหารทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนผลงานจากการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) การจูงใจเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจ เพื่อสร้างกำลังใจและความเต็มใจในการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้สิ่งเร้า (Incentive) ที่พึงพอใจมากระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงขับ การที่บุคคลบรรลุเป้าหมาย หรือได้ในสิ่งที่ต้องการ ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานสามารถทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนดก็จะทำให้เขาพอใจกับผลงานของตนและอาจได้รางวัลที่เป็นรูปธรรมจากหน่วยงานหรือองค์กรด้วย ผลงานที่ได้รับคำชมเชยว่าปฏิบัติงานดี ย่อมนำมาซึ่งความพอใจ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2533, หน้า 268) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ก็เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาในบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ก็คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เมอร์เรย์ (Murray, 1961, p. 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

วรูม (Vroom, 1970, p. 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ลินด์เกรน (Lindgren, 1976, pp. 31 - 34) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

4. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli & Brown, 1955 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden & Arthur, 1968, pp. 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม การได้รับรู้ผลงาน สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความขัดข้องใจในการปฏิบัติงาน

เดอซาล (Dersal, 1968 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervisiion)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น เดอซาล ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีกได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

เนโกร (Negro, 1969) กล่าวว่า ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

อีเวนส์ (Evans, 1971, pp. 31 - 38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีเวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีเวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางใจจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอและความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1974, pp. 142 - 148) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
 6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล
 7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจของเบอร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานอีกด้วย
- สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138 - 140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้
1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
 2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือรู้ได้ว่าค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อการในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนอยากทำงาน
 3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน
 4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจในการทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือบริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระการรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมันใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่องชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท

ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ได้มีการให้ความไว้หลายลักษณะ ซึ่งพอจะประมวลได้ดังต่อไปนี้
ราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 453) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “บทบาท (บดบาด)” การทำตามบทโดยปริยาย หมายความว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาท

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529, หน้า 125) ได้อธิบายไว้ว่า “บทบาท” หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามนิสัยและหน้าที่ของตำแหน่ง

กัญญา สาร (2512, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทไว้ สรุปได้ว่า บทบาทคือ สิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งเป็นที่รับรู้กันอยู่ทั่วไปว่าถูกคนอื่นลงความเห็นว่าเขาต้องทำสิ่งที่เรียกว่าบทบาทหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับบทบาทหน้าที่ รวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำและบรรดาสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง สิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องกันภายในระบบสังคมเดียวกัน

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 11) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นแบบแผนแห่งพฤติกรรมของบุคคลในสถานะหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2537, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทไว้สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การประพฤติการปฏิบัติของบุคคลตามตำแหน่งและสถานภาพในสังคมนั้น ๆ

ทองคูณ หงส์พันธุ์ (2522, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบกับงานโดยตรงและงานพิเศษ บทบาทจะเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มคน ความคิดเห็นส่วนตัว ความกดดัน และภาวะของสังคม

ทิตยา สุวรรณชฎ (2510, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทไว้ว่ามี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทอุดมคติ คือ บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม ควรจะปฏิบัติบทบาทอุดมคติ กำหนดโดยอบรม คำแนะนำ สั่งสอน หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติ บทบาทที่เป็นจริงกำหนดโดยผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม นำเอาบทบาท อุดมคติไปแปลเพื่อปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้น บทบาทที่ปฏิบัติจริงจะใกล้เคียงหรือแตกต่างจากบทบาทอุดมคติน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการแปลความหมายบทบาท อุดมคติ และสภาพแวดล้อมจะเน้นทั้งข้อจำกัด และส่วนเกินที่สำคัญ

จากความหมายและพรรณนาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพ ซึ่งสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองกับตำแหน่งทางสังคมและหากสถานภาพเปลี่ยนไป บทบาทก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

บทบาทเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำตามตำแหน่งหน้าที่ และสถานภาพในสังคม นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และผู้รู้ได้อธิบายถึงทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งพอจะประมวลได้ดังต่อไปนี้

อมรรัตน์ สอนคง (2537, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีบทบาทตามแนวคิดของมีด (Mead) สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือบทบาทที่เป็นจริงนั้น จะต้องประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะต้องมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะ

ของตนเอง

3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นให้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะ
 อย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

4. การประเมินผลการกระทำตามบทบาทต้องดำเนินการด้วยตนเอง หรือโดยบุคคลอื่น
 เดโช สวานานนท์ (2526, หน้า 104) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท สรุปได้ว่า บทบาท
 จะต้องประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. รู้สถานภาพของตนในสังคม
2. คำนึงถึงพฤติกรรมที่ควรแสดงออกในสถานการณ์นั้น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานภาพ

ของตนเอง

3. คำนึงถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

4. ประเมินผลการแสดงบทบาทของตนเอง

ประพันธ์ สุทรวาส (2522, หน้า 41) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

1. บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการงานที่กลุ่มกำลังกระทำอยู่
2. บทบาทในการรวมกลุ่ม เป็นกระบวนการของกลุ่มในการแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. บทบาทเฉพาะตน เป็นบทบาทของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งถ้าไม่มากเกินไปก็อาจลด

ประสิทธิภาพของกลุ่ม หรือทำให้กลุ่มแยกจากแยกกันได้ ถ้าบทบาทของแต่ละคนไม่ประสานกับ
 จุดประสงค์ของกลุ่ม

บรูม และเซล์ซนิก (Broom & Selznick, 1958 อ้างถึงใน ฉลาด บุตรเนียร (2524,
 หน้า 34 - 35) ได้จำแนกลักษณะของบทบาทตามแนวคิดของ ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและ
 หน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่การกระทำ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำให้หน้าที่ตำแหน่ง
 นั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทตามอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3. บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ
 ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ทัศนา บุญทอง (2525, หน้า 93 - 94) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสรุปได้ว่า บทบาท
 หน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งนั้น จะถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดกลา
 ทางสังคม (Socialization) และการแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีความถูกต้อง
 เหมาะสมเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองแสดงหรือปฏิบัติ

2. ของผู้ที่แสดงบทบาท

3. บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท

เกทเซสต์ (Getzest, 1978 อ้างถึงใน ภิญโญ สาธร, 2512, หน้า 10) ได้กล่าวถึง บทบาทตามความคิดเห็นของการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม รวมทั้งองค์การศึกษา ถ้าจะให้งานดำเนินไปเหมาะสมบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนด หรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ปฏิบัติว่าทำอะไร อย่างไร

อานนท์ อาภาภิรม (2526, หน้า 74) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า “โดยปกติวิสัยแล้วสถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน ไป แต่อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการที่เคลื่อนไหว หรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง”

ทิตยา สุวรรณชฎ (2510, หน้า 162) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้คล้ายคลึงกันว่า ความคิดที่ดีความรู้สึกที่ดี พฤติกรรมคนที่ดีต่างก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปรากฏตัวของคนอื่นนั้น เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “คน” กับบทบาททันทีที่คนทราบว่าตนถูกคนหวังจากผู้ที่มิมีพฤติกรรมต่อ ซึ่งเรียกว่าการคาดหวังบทบาทปฏิกริยา

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาท มีสาระสำคัญว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน บทบาทเป็นสิ่งคู่กับหน้าที่และสถานภาพซึ่งบุคคลดำรงอยู่และบทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่กำหนด

ข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราดและโครงการ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว ชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้นสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราดจึงมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการเสนอแนะและการกำหนด

นโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ กลไก แผนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านพัฒนาสังคมของหน่วยงานของภาครัฐ และภาคเอกชน การพัฒนาศักยภาพของประชาชน และเครือข่ายบุคลากรเพื่อการพัฒนาสังคม และจัดสวัสดิการสังคม การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมและการจัดบริการสังคมให้กลุ่มเป้าหมายและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ และอำนาจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือส่วนราชการซึ่งสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วน คู่สังคมที่ดิ้งามและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

พันธกิจ

1. จัดสวัสดิการสังคมแก่ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง และผู้ประสบปัญหาทางสังคม
2. พัฒนาคุณภาพ ความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูทางสังคม
2. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน
4. เสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายด้านสังคม

กลยุทธ์

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ
2. การสร้างและพัฒนาระบบการป้องกันเหตุร้ายทางสังคม
3. ส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัว
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง
5. สนับสนุนและยกระดับการจัดระบบการดูแลชุมชน
6. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดูแลประชาชนในชุมชน
7. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมของเครือข่าย
8. พัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่ายเพื่อการจัดทำกิจกรรมที่สนองตอบต่อความต้องการ

ของประชาชน

อำนาจหน้าที่

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด

1. ศึกษาวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจเพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข
2. ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัด ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของกระทรวง
3. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง
4. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัดทั้งภาครัฐและเอกชน
5. ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งส่งต่อให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสวัสดิการทางสังคมตามกฎหมาย
6. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด
7. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มนโยบายและวิชาการ
3. กลุ่มพัฒนาสังคม
4. กลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการงานเจ้าหน้าที่
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณการเงิน
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มนโยบายและวิชาการ มีหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจเพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะทางแก้ไข
2. ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดให้เป็นไปตามแนวนโยบายของกระทรวง
3. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด
4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
5. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ข้อมูลผู้ด้อยโอกาสยากลำบาก และถูกทอดทิ้งทางสังคม รวมทั้งจัดทำแผนการช่วยเหลือ
6. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มการพัฒนาสังคม มีหน้าที่ดังนี้

1. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง
2. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. รณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ มีหน้าที่ดังนี้

1. จัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย
2. ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งส่งต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย
3. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

โครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2546 เพื่อส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมเป็นกลไกในการเชื่อมประสานการสำรวจติดตามรายงาน

สถานการณ์ทางสังคม เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ประสานการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาและผลักดันให้เกิดการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวในระดับหมู่บ้าน/ชุมชนให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ทั้งในส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร โดยในช่วงปี พ.ศ. 2547 ในส่วนภูมิภาคได้มีการอบรมวิทยากรกระบวนการ จำนวน 7 รุ่น รวม 450 คน ซึ่งมี พมจ. 75 จังหวัด เป็นผู้ประสานงาน และเป็นเจ้าภาพในการขับเคลื่อนได้ให้การอบรม อพม. 72,861 คน ครอบคลุมหมู่บ้าน และปี 2548 จึงได้จัดให้มีการอบรม อพม. เพิ่มเติมในชุมชนเขตเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร อีกประมาณ 9,000 ชุมชน ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 1,760 ชุมชน ใน 50 เขตการปกครอง

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น แตกต่างไปจากงานอื่นๆ เพราะไม่มีเงินเดือน ไม่มีการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง จะมีเพียงการได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติ การได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนบางครั้ง การได้มีบทบาทในสังคมตลอดจนการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการอบรมของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ผู้ที่จะทำงานตามบทบาทนี้ได้ จึงต้องเป็นคนที่มีความเสียสละเป็นอย่างมาก

บทบาทภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ บทบาทภารกิจที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ชี้นำ - เฝ้าระวัง ในที่นี้ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้นำ - เฝ้าระวัง คือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้นและการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

2. เชื่อมกลุ่มเดิม - เสริมสร้างกลุ่มใหม่ อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของโครงการ อพม. คือ ให้เกิดกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม - เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. ร่วมใจทำแผนชุมชน แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมดังนี้ ภารกิจของ อพม. คือ ควรเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือร่วมใจกัน ระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนของชุมชนโดยเฉพาะในส่วนที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2549) ศึกษาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง: การสังเคราะห์ความรู้สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษานี้ต้องการประเมินศักยภาพที่ดำรงอยู่ของ อสม. ในประเทศไทยที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและสถานการณ์สุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้กระบวนการสังเคราะห์ความรู้จากการทบทวนสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งจากเอกสาร และการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ประกอบการในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพ มีการทบทวนสถานการณ์และแนวคิดสำคัญ โดยนักวิจัยที่มีศักยภาพในประเด็นต่าง ๆ

ข้อค้นพบจากการศึกษา คือ เมื่อสถานการณ์การเมืองและสุขภาพเปลี่ยนไปมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิด และตัวแบบของการปฏิบัติงาน อสม. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อสม. ส่วนใหญ่ได้รับการคัดเลือกจากความไว้วางใจและเชื่อถือของชุมชนว่าจะอุทิศตนให้กับการทำงานเพื่อชุมชน อสม. ส่วนใหญ่ยังคงมีชีวิตอยู่ มีผู้หญิงมาเป็น อสม. มากขึ้นร้อยละ 70.00 และ อสม. ที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่เพิ่งเป็น อสม. ได้ไม่เกิน 5 ปี อสม. ที่มีอยู่มีความสามารถในการทำงานซึ่งเสร็จสิ้นได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น การสำรวจรวบรวมข้อมูล และมีข้อจำกัดในการทำงานที่มีระยะเวลานาน เช่น ดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง อสม. ที่มีส่วนใหญ่มากจากผู้ที่มีการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจไม่สูงนัก ระบบการสนับสนุนที่เปลี่ยนแปลงไปจากนโยบายการกระจายอำนาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างที่สูงกว่าจังหวัดค่อนข้างน้อย

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมือง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมือง จำแนกตามระยะเวลาการเดินทางและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมือง จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t - test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียนโดยรวม และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยต้าน โดยปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยต้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยพบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านเพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

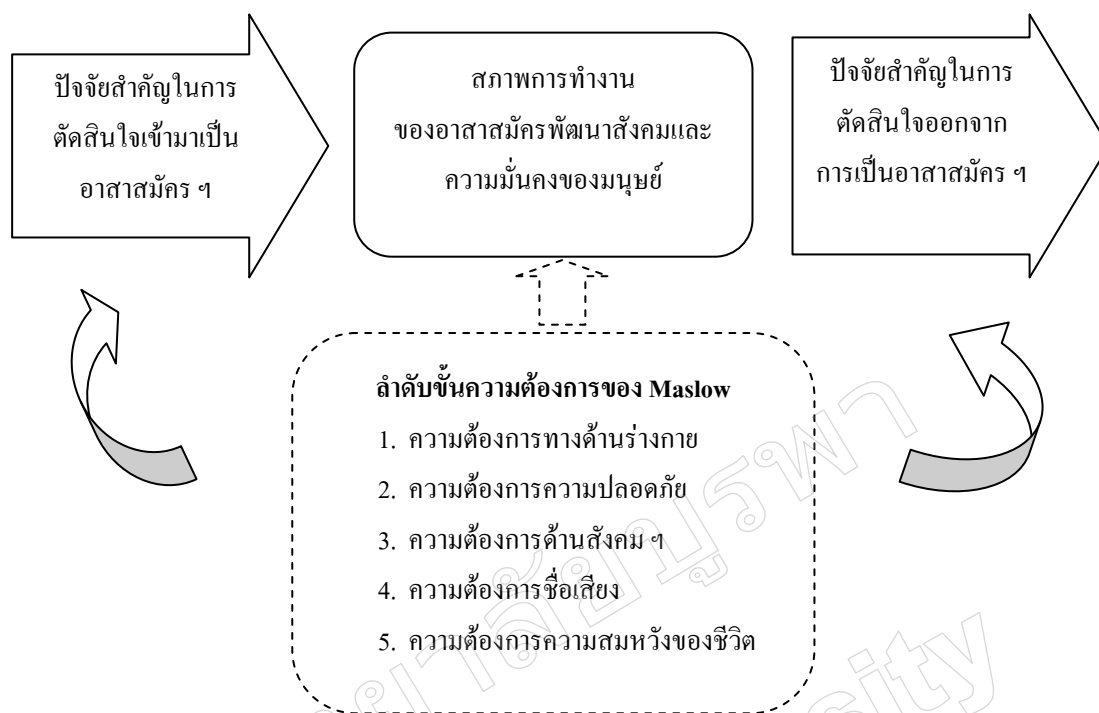
สมนึก วัชรคณัย (2550) ได้ศึกษามูลเหตุจูงใจในการสมัครเข้าดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามูลเหตุจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งได้รับเลือกเมื่อเดือนสิงหาคม 2546 จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์มูลเหตุจูงใจในการเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มูลเหตุจูงใจสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 2) แรงจูงใจในการปกป้องผลประโยชน์ของท้องถิ่น 3) แรงจูงใจด้านการแสวงหาชื่อเสียง เกียรติยศ 4) แรงจูงใจด้านการแสวงหารายได้และผลประโยชน์ให้กับตนเองและวงศ์ตระกูล 5) แรงจูงใจด้านการแสวงหาโอกาสก้าวหน้าสู่การเมือง

ระดับชาติ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการสมัครเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกเป็นปัจจัยด้านผลประโยชน์ส่วนตัวและปัจจัยด้านผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนรวมมากกว่าปัจจัยส่วนตัว

อัจฉริยา ยินดีสุข (2551) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในพื้นที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า อสม. ในพื้นที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ศึกษาาระดับปฐุมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้างเป็น อสม. 1 - 5 ปี รับผิดชอบหมู่ 6 และอยู่ในตำแหน่งสมาชิก อสม. ในการปฏิบัติงานที่มากที่สุดคืองานสุขศึกษา งานควบคุมป้องกันโรค งานควบคุมโรค 111 งานรักษาพยาบาล งานคุ้มครองผู้บริโภค และงานส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ แรงงูใจของ อสม. ที่มากที่สุดคือ มีแรงงูใจในด้านความสำเร็จ แรงงูใจในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง แรงงูใจในด้านการยอมรับในสังคมและความรัก แรงงูใจในด้านร่างกาย และแรงงูใจในด้านความต้องการได้รับยกย่องตามลำดับ ข้อเสนอแนะ ประสานกับทางสถาบันการศึกษาในการจัดหลักสูตรพิเศษแก่ อสม. ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่ อสม. ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดอบรมดูงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความร่วมมือแก่ อสม. ในการปฏิบัติงานในชุมชน ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ แนะนำวิธีการจัดทำแฟ้มข้อมูลสะสมผลงาน ประชาสัมพันธ์ถึงขอบเขตของการปฏิบัติงานของ อสม. ให้ประชาชนทราบกระตุ้นให้ อสม. คิดค้นวางแผนวิธีการที่จะปฏิบัติงานกันเอง ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของ อสม. ในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะ ได้ทราบถึงรายละเอียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเองของ อสม. ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากสภาพการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ได้ดำเนินการตามบทบาทภารกิจที่สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดไว้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมเป็นกลไกในการเชื่อมประสานการสำรวจติดตามรายงานสถานการณ์ทางสังคม เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ประสานการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา และผลักดันให้เกิดการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวในระดับหมู่บ้าน/ชุมชนให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และระหว่างการทำงานมีอาสาสมัครบางส่วนได้ลาออก จึงต้องการที่จะศึกษาว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจออกจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1943) เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการด้านสังคม ฯ 4) ความต้องการชื่อเสียง 5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต

ประเด็นการตั้งคำถามทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นไปเพื่อการสะท้อนผลใน 3 มิติ สำคัญ คือ

1. เพื่อสะท้อนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ฯ

2. เพื่อสะท้อนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการออกจากความเป็นอาสาสมัคร ฯ โดยเฉพาะในกรณีที่ยังปัจจัย (ความต้องการ) เหล่านั้น ไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองแต่ไม่เพียงพอ
3. เพื่อสะท้อนสภาพการทำงานของอาสาสมัคร ฯ ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University