



การศึกษาความต้องการการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร สภากาชาดไทย
Learning and Volunteer Motivation: A Study of Types of Learning
that Motivate Volunteering

มารีษา ศรีสุภา¹ และ ดวงกมล บางขวด^{2*}

Mareesa Srisupa¹ และ Doungkamol Bangchud^{2*}

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร 2) แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และ 3) ความต้องการการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสภากาชาดไทย อายุตั้งแต่ 25 ปี และได้รับการขึ้นทะเบียนแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง มีระดับสูงที่สุด ($M = 4.67$) 2) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ช่วยเสริมแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง 3) อาสาสมัครมีความต้องการต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.19$)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การจัดรูปแบบการเรียนรู้, อาสาสมัคร

¹ นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Graduate Student of Development Education Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University E-mail: mareesa06@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Lecturer of Develop Education Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University E-mail: doungkamol.b@chula.ac.th

* Corresponding author

Abstract

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. The sample group consisted of 223 Thai Red Cross Society volunteers aged 25 years and above who were officially registered for at least one year. The tools used in this study include questionnaire and interview forms while analyses were conducted using arithmetic mean, standard deviation and modified priority needs index (PNI_{modified}). This study found that: 1) Volunteering programs that reflected personal values were ranked the highest as the motivation for participation in volunteerism ($M = 4.67$); 2) Related papers suggested that promotion of self-development through training on relevant knowledge and skills, as well as activities that match the volunteers' competency help keep volunteers motivated, and 3) Participatory learning was ranked the first as the type of learning most needed among volunteers with $PNI_{\text{modified}} = 0.19$.

Keywords: motivation, type of learning, volunteer

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีตที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก จนกระทั่งเริ่มมีการกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) โดยในฉบับต่อมาเน้นการพัฒนาที่สมดุล ความอยู่ดีมีสุข การพัฒนามนุษย์ คุณภาพชีวิต รวมไปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่มีการพูดถึงการพัฒนาคน มักจะมีการพูดถึงจิตสาธารณะอยู่ด้วยเสมอ ยกตัวอย่างเช่น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้พูดถึงเรื่อง เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีแนวทางการพัฒนาข้อที่ 1 ที่ระบุว่า “ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

จิตสาธารณะเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคนให้มีความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การปฏิบัติงานอาสาสมัครถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการพัฒนาจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม มีองค์กรระดับโลกหลายองค์กรที่ใช้อาสาสมัครเป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจที่มีต่อสังคม เช่น องค์การสหประชาชาติ (United Nations) โดยอดีตเลขาธิการสหประชาชาติ นาย บัน คี มุน ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการอาสาสมัครไว้ว่า “อาสาสมัคร คือ เครื่องมือของการทำงานด้านการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนและดึงดูดการมีส่วนร่วมจากประชาชนไปสู่การร่วมวางแผนและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ให้เกิดขึ้นจริงได้ นอกจากนี้ยังเป็นการวางรากฐานวาระทางสังคมใหม่ ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดพื้นที่ใหม่ ๆ สำหรับการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและประชาชนอันจะนำไปสู่ปฏิบัติการทางสังคมที่เป็นรูปธรรมและ

กว้างขวางมากยิ่งขึ้น” (เครือข่ายจิตอาสา, ม.ป.ป.) การทำงานอาสาสมัครถือเป็นวาระร่วมระดับโลก เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน คุณค่าที่เกิดจากการทำงานอาสาสมัครจะช่วยปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ในสังคม ก่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ รวมทั้งยังช่วยพัฒนาความเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมกับสังคม เนื่องจากการเป็นอาสาสมัครจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาสังคมมากยิ่งขึ้น และการเข้าใจปัญหาสังคมจะนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากขึ้น นำไปสู่การเกิดสังคมพลเมือง (Civic Engagement) สอดคล้องกับแนวคิดของ Putnam (2002) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ทูทางสังคม (Social Capital) เกิดจากความรู้สึก เอกลักษณ์และคุณค่าร่วม เช่น ความไว้วางใจ การตอบแทนซึ่งกันและกัน ความปรารถนาดี ความสามัคคี โดยทุนทางสังคม (Social Capital) นำมาซึ่งการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือสมาคมด้วยความสมัครใจ หรือที่เรียกว่าเครือข่ายสังคม (Social Networks) ซึ่ง Putnam อธิบายว่าการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสังคมจะก่อให้เกิดความรักและห่วงใยในเครือข่ายของตนและต้องการที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Civic Engagement) ในการแก้ไขปัญหาและการรับผิดชอบต่อสังคม

สภาการศึกษาไทยถือเป็นองค์กรสาธารณกุศลระดับประเทศที่ให้ความสำคัญและการดำเนินงานเรื่องอาสาสมัครมาเป็นระยะเวลานาน ถือเป็นองค์กรแรก ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครในประเทศไทย และในปัจจุบันงานอาสาสมัครของสภาการศึกษาไทยก็ยังคงได้รับความสนใจและถูกพูดถึง ดังจะเห็นได้จากการสืบค้นผ่าน Google Trends เพื่อเข้าถึงพฤติกรรมและความสนใจของผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลผ่านเว็บไซต์ Google ของคนไทยในช่วง 1 ปี และ 3 เดือนย้อนหลัง พบว่า เมื่อค้นหาคำว่า “อาสาสมัคร” หัวข้อที่เกี่ยวข้องที่คนไทยให้ความสนใจในเรื่องของอาสาสมัคร ในรอบระยะเวลา 1 ปีและ 3 เดือนที่ผ่านมา คือ สภาการศึกษาไทย ซึ่งถือเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครเพียงองค์กรเดียวที่ติดอันดับ 1 ใน 3 ของการค้นหาในเว็บไซต์ Google (Google trends ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2564) ถึงแม้จะเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครเพียงองค์กรเดียวที่ติดอันดับ แต่จากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี กลับพบว่า อาสาสมัครที่มาปฏิบัติงานมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี (สำนักงานสภาการศึกษา, 2563) จึงเกิดเป็นคำถามของการศึกษาครั้งนี้ว่าหากต้องการพัฒนาแรงจูงใจให้ผู้ที่อาสาสมัครอยู่แล้วเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีวิธีเสริมแรงจูงใจได้อย่างไร อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการในการเริ่มเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร และในมิติด้านการศึกษจะสามารถมีส่วนช่วยในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครได้อย่างไร เพราะจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร (Training) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้อาสาสมัครทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรณธิภา เอี่ยมศิริปริดา และคณะ, 2561) ซึ่งการที่อาสาสมัครสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครได้ (Merrilees et al., 2020) ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครผ่านการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อศึกษาความต้องการการจําจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

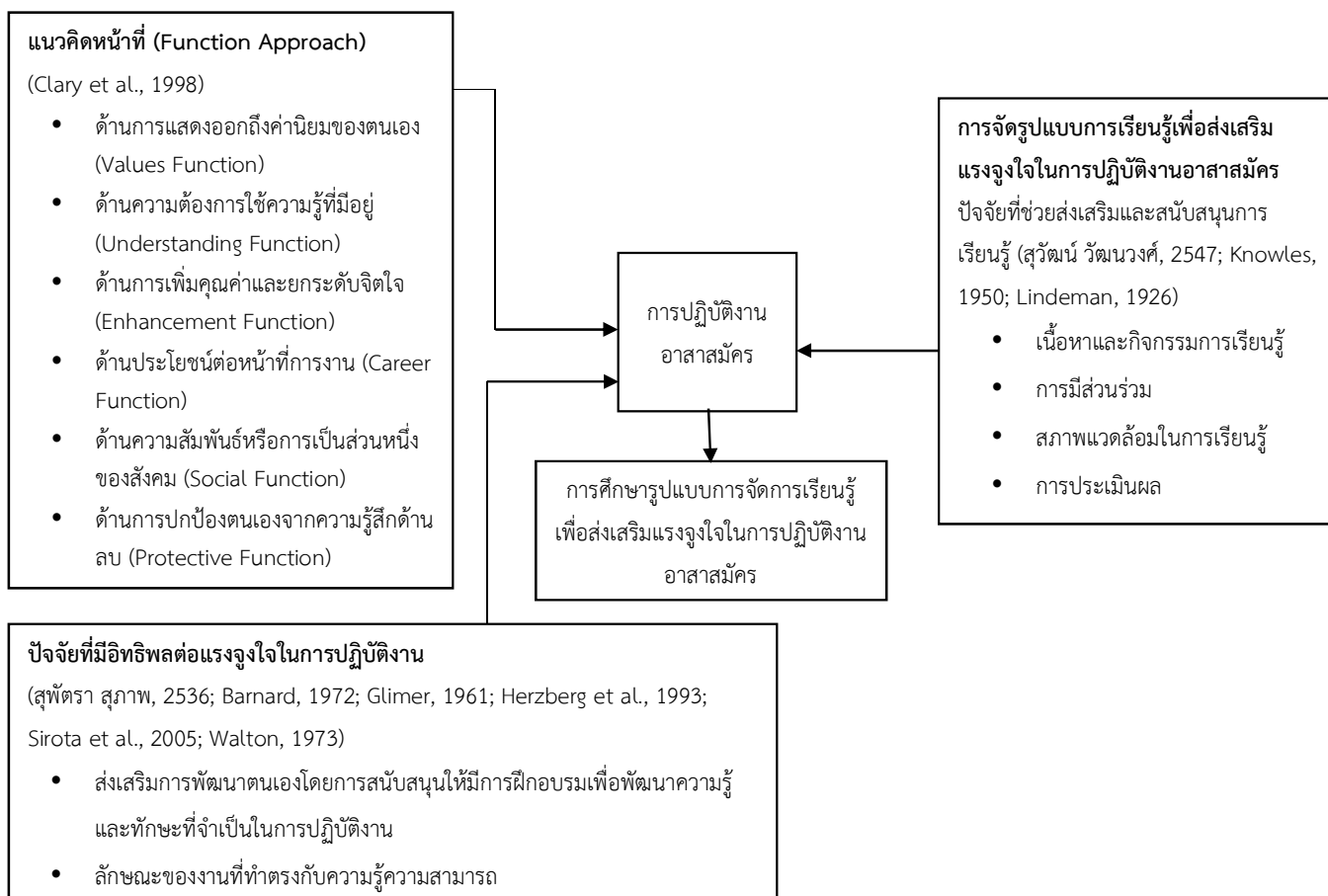
วิธีการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร ได้แก่ แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร (Clary et al., 1998) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุพัตรา สุภาพ, 2536; Barnard, 1972; Glimer, 1961; Herzberg et al., 1993; Sirota et al., 2005; Walton, 1973) และการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยอ้างอิงตามปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; Knowles, 1950; Lindeman, 1926) สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (ภาพ 1)

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครสภาภาษาไทย อายุตั้งแต่ 25 ปี ผ่านการขึ้นทะเบียนแล้ว ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 601 คน (สำนักงานสภาภาษา ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2564) คำนวณหา กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรในการคำนวณหาตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 241 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร โดยใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ โดยแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) ด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) ด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน (Career Function) ด้านความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Function) และด้านการปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบ (Protective Function)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ต่ำ

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องในเบื้องต้น จากนั้นนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผลจากการพิจารณาได้ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.93 ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 0.98 ในแบบสอบถามตอนที่ 3

4.2 นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน (Yurdugül, 2008) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 0.87 ในแบบสอบถามตอนที่ 3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการดังนี้

5.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงรักษาการผู้อำนวยการสำนักงาน อาสาอากาศ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากอาสาสมัครที่มาปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัส โควิด-19 (โควิด-19) ทำให้มีการระงับการปฏิบัติงานอาสาสมัครในบางพื้นที่งาน ในการลงพื้นที่จึงเก็บข้อมูลมาได้จำนวน 92 ชุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์โดยการใช้ Google Forms ร่วมด้วย ได้รับกลับคืนจำนวน 151 ชุด รวมผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 223 ฉบับ จากจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.53 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้คือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 (นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS รวบรวมและประมวลผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัคร สภาอากาศไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ของอาสาสมัคร สภาอากาศไทย ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองมีระดับสูงที่สุด ($M = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ ($M = 3.94$) และแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ ($M = 3.86$) ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน ($M = 2.46$)

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องมี 2 ปัจจัย ได้แก่

2.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Barnard, 1972; Glimer, 1961; Herzberg et al., 1993; Sirota et al., 2005; Walton, 1973) เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ช่วยเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ (สุพัตรา สุภาพ, 2536; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือทักษะที่มี สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จได้

3. ผลการศึกษาความต้องการการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.40$) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M = 3.77$) ด้านการประเมินผล ($M = 3.48$) และด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 3.41$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วม ($M = 2.94$)

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.84$) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($M = 4.10$) ด้านการประเมินผล ($M = 3.89$) ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 3.88$) และด้านการมีส่วนร่วม ($M = 3.51$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการของอาสาสมัครที่มีต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า อาสาสมัครมีความต้องการด้านการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.19$) รองลงมา คือ มีความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.14$) ด้านการประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.11$) และลำดับสุดท้ายคือความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.08$) (ตารางที่ 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมและรายด้าน ($N=223$)

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

ตาราง 1 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยรวมและรายด้าน (N=223)

ความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI modified
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	
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	3.89	0.74	สูง	0.11
ค่าเฉลี่ย	3.40	0.91	ปานกลาง	3.84	0.66	สูง	0.13

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site) และการจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ

3.2 ด้านการมีส่วนร่วม

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการ

เรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม และ การมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย และ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความทันสมัย และ สถานที่ในการจัดการเรียนรู้มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ บรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง

3.4 ด้านการประเมินผล

สภาพที่เป็นจริงของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการฝึกอบรม การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจาก

การเข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน

สภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการประเมินผลที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทดสอบก่อนและหลังเรียน การประเมินตนเอง และการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการรับรองการผ่านการอบรม/วุฒิบัตรหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม

อภิปรายผล

1. ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัครของอาสาสมัคร สภากาชาดไทย ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านการแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง (Values Function) ($M = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจด้านการเพิ่มคุณค่าและยกระดับจิตใจ (Enhancement Function) ($M = 3.94$) และแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) ($M = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแรงจูงใจด้านความต้องการใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Understanding Function) พบว่า การเป็นอาสาสมัครทำให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อยู่ในระดับสูง ($M = 4.35$) และได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่และได้รับการพัฒนาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานอาสาสมัคร อยู่ในระดับสูง ($M = 4.30$) สอดคล้องกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Barnard, 1972; Glimer, 1961; Herzberg et al., 1993; Sirota et al., 2005; Walton, 1973) และ การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือทักษะที่มี (สุพัตรา สุภาพ, 2536; Glimer, 1961; Herzberg, 1993; Walton, 1973) จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องได้ เป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ Merrilees et al. (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการคงอยู่และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดดวงจรอาสาสมัคร พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่าง ๆ ในการรักษาอาสาสมัครให้คงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญ ได้แก่ การได้ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ($M = 3.82$) และการได้ทำงานที่เป็นการพัฒนาทักษะ ($M = 3.68$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความวิชาการของพรรณธิดา เอี่ยมศิริปรีดา และคณะ (2561) ที่ได้กล่าวว่าการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร (Training) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้อาสาสมัคร

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร จะทำให้ทราบว่าควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มเติมในประเด็นใด เพื่อให้แรงจูงใจอาสาสมัครได้รับการตอบสนองและบรรลุตามเป้าหมายของการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร

2. ผลวิจัยความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่าสภาพที่คาดหวังของความต้องการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุมาส มหาทรัพย์สกุล (2555) ที่ทำการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีต่อจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 53.5 และการเรียนรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 40.5 สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นไปตามการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ที่ใช้เป็นกรอบในการวิจัย พบว่า ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ดีผ่านการลงมือปฏิบัติหรือการลงมือทำ เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน โดยความรู้ที่เกิดขึ้นจะเป็นการผสมผสานระหว่างประสบการณ์เดิมที่มีกับความรู้ใหม่ ก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ที่ผู้เรียนได้สรุปและตีความตามความเข้าใจของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

หน่วยงานภายในสภาการศึกษาไทยที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมอาสาสมัครสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว หรือกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและสภาพที่คาดหวังในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของอาสาสมัคร สภาการศึกษาไทย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครให้กับองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านอาสาสมัคร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เครือข่ายจิตอาสา. (ม.ป.ป). *ฐานข้อมูลองค์กรเอกชน*. Volunteerspirit Network.

<http://www.volunteerspirit.org/?placecategory=foundation>

นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.

http://www.thonburi-u.ac.th/journal/Document/13-3/Journal13_3_16.pdf

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

พรรณธิกา เอี่ยมศิริปริดา, อัจฉรา ประเสริฐสิน, และ นริศนา พิงโพธิ์สม. (2561). แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจอาสาเพื่อการส่งเสริมการเป็นพลเมืองใส่ใจสังคม. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(37), 1-16.

ภานุมาส มหาทรัพย์สกุล. (2555). *ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีต่อจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/37625>

สุภัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. ธรรมนิติ.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2530). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่หก (พ.ศ. 2530-2534)*.

https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=3781

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564)*.

https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานอาสาภาค. (2563). *รายงานประจำปี 2563 สำนักงานอาสาภาค สภาอาสาชาวไทย*. โอ.เอส.

พริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด. <https://vb.redcross.or.th/wp-content/uploads/2021/04/ARSA-Annual-report-2563.pdf>

ภาษาอังกฤษ

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

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>

- 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.
- Knowles, M.S. (1950). *Informal Adult Education*. Association Press.
- Lindeman, E. C. (1926). *Meaning of adult education*. New Republic, Incorporated.
- 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>
- Putnam, R. (2002). *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>
- Sirota, D., Mischkind, L.A., & Meltzer, M.I., (2005). *The enthusiastic employee: How companies profit by giving workers what they want*. Pearson Education Inc.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row Publications.
- Yurdugül, H. (2008). Minimum sample size for Cronbach's coefficient alpha: A monte carol study. *Eğitim fakültesi dergisi (H. U. Journal of Education)*, 35, 397-405.