

อาสาสมัครพนักงานองค์กร : แนวคิด และการประยุกต์ Corporate Volunteering: Concept and Application

सानิต์ หนูนิล

Sanit Noonin

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University

sanit_tu45@hotmail.com

Received: February 2, 2019

Revised: May 27, 2019

Accepted: May 28, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เขียนขึ้นจากวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครพนักงานองค์กร คือการดำเนินงานด้านอาสาสมัครโดยพนักงานในองค์กร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อมุ่งช่วยเหลือ แก้ปัญหา และพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ โดยปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรดังกล่าวจะเกิดประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือต่อชุมชนและสังคม ต่อพนักงาน และต่อองค์กร รวมทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยบทความวิชาการนี้จะประโยชน์ในเชิงวิชาการ และในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: อาสาสมัครพนักงานองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article was written with relevant literature analysis. The objective of this article is to present the concept of corporate volunteering. Corporate volunteering is the voluntary operation of employees in the organization to guide, solve problems and to develop the society in various dimensions. Currently, organizations apply the concept of corporate volunteering as a tool to corporate social responsibility and human resource development. The corporate volunteer program will benefit all three parties namely, the community and society, employee and organization. Moreover, it is the way to achieve sustainable development. This academic article will be useful for academic purpose and can be a guide for other organizations in future.

Keywords: Corporate Volunteering, Corporate Social Responsibility, Human Resource Development

บทนำ

บทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรปัจจุบัน คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากกระแสการหันมาให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดขึ้นทั่วโลก มีความเข้มข้นเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเป็นผลมาจากการตระหนักถึงปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานขององค์กร ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ จึงเกิดกระแสเรียกร้องในเชิงบังคับให้องค์กรต่าง ๆ หันมาแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีการกำหนดมาตรฐานและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมออกมาให้องค์กรต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้น เช่น มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ซึ่งเป็นมาตรฐานการแสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบด้วยมาตรฐานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการพัฒนาสังคม เป็นต้น

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวขององค์กรยังมุ่งตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ ยังใช้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ สร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง รวมทั้งช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานในระยะยาวให้แก่องค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรและความสำคัญที่นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (McWilliams & Siegel, 2011) สอดคล้องกับ Porter & Kramer (2006) ที่อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันว่า หัวใจสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร คือ การสร้างคุณค่าที่มีความแตกต่าง โดยองค์กรจะต้องมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่องค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากการเพิ่มประเด็นด้านสังคมเข้าไปในกลยุทธ์ขององค์กรจะช่วยสร้างคุณค่าและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กรได้

นอกจากนี้ องค์กรในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้วยเชื่อว่าทรัพยากรทางการจัดการที่มีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จหรือแม้แต่ความล้มเหลวขององค์กรมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการเปรียบเทียบทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้มีความแตกต่างจากทุนอื่น ๆ กล่าวคือทุนมนุษย์เป็นทุนที่ไม่มีค่าเสื่อมราคา หากมีแต่จะสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กรโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้ และที่สำคัญคือผ่านกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมและรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อมุ่งพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น ซึ่งในอดีตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาเฉพาะความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นหลัก แต่ในปัจจุบัน พบว่าองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของพนักงานในองค์กรควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะหรือจิตอาสาให้กับพนักงานขององค์กร

ดังนั้น เครื่องมือหนึ่งที่หลายองค์กรในปัจจุบันนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและขณะเดียวกันก็สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นั่นก็คือแนวคิด

อาสาสมัครพนักงานองค์กร (Corporate Volunteering or Employee Volunteering) ซึ่งจากการสำรวจ 500 องค์กรชั้นนำของโลกที่จัดอันดับโดยนิตยสารฟอร์จูน (Fortune Global 500 Companies) พบว่า มีองค์กรมากกว่าร้อยละ 90 ที่มีการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กร (Boccalandro, 2009) หากคิดเป็นชั่วโมงในการดำเนินโครงการอาสาสมัครดังกล่าวขององค์กรต่าง ๆ รวมกันสูงถึงราว 1.3 ล้าน ชั่วโมงต่อปี (Allen, Galiano & Hayes, 2011) ทั้งนี้การนำแนวคิดดังกล่าวมาดำเนินการในองค์กรได้สร้าง ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร สร้างให้เกิดการยอมรับจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ในการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สร้างให้พนักงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งยังสร้าง ให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Brammer, Millington & Rayton, 2007; Ellen, Mohr & Webb, 2000; Pajo & Lee, 2011) อีกทั้งแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรยังถือเป็นกลยุทธ์หนึ่ง ของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะช่วยสร้างความเป็นธรรมทางสังคมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกลุ่มต่าง ๆ และยังมีมุ่งตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย (Matten & Moon, 2008; McWilliams & Siegel, 2001; Mozes, Josman & Yaniv, 2011)

อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์กรในประเทศไทยแล้วแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรอาจจะยังมีการ นำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่แพร่หลายมากนัก หากเทียบกับองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น ดังนั้น บทความ วิชาการนี้ผู้เขียนได้เขียนขึ้นจากวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อที่จะนำเสนอ แนวคิดที่สำคัญของอาสาสมัครพนักงานองค์กร และการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิง วิชาการ และเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยหันมาเล็งเห็นถึงความสำคัญและนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างประโยชน์แก่องค์กรและสังคมต่อไป

แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กร

คำว่า “อาสาสมัคร” มาจากภาษาละตินว่า Valo หรือ Velle หมายถึง ความหวัง ความเต็มใจ หรือ การตัดสินใจ ซึ่งปัจจุบันคำว่าอาสาสมัครยังคงใช้ในแวดวงทหารและขยายไปสู่การบริการชุมชนมากขึ้น (ปิยากร หวังมหาพร, 2556) โดยคำว่าอาสาสมัคร สามารถใช้อธิบายได้ทั้งตัวบุคคล และอธิบายถึงงาน สำหรับคำว่าอาสาสมัครที่หมายถึงงานนั้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกิดจากความสมัครใจ มุ่งหวังให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสังคมโดยรวม โดยกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้เป็นเป็นงานประจำ รวมทั้ง ไม่ได้คาดหวังถึงผลประโยชน์หรือรางวัลที่มีมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ใด ๆ จากการปฏิบัติ (Ellis & Noyes, 1990; Wilson, 2000) สำหรับสังคมไทยงานอาสาสมัครถือเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมมาอย่างยาวนาน เนื่องจาก สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความโอบอ้อมอารี มีการแบ่งปันซึ่งกันและกันมาตั้งแต่ในอดีต อันเนื่องมาจากคน ไทยมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นมีน้ำใจ ชี้แจงสาร ผนวกกับสังคมไทยเมืองพุทธ ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งหลักธรรมคำสอนในศาสนาพุทธส่วนใหญ่สอดคล้องและเอื้ออำนวยให้เกิดงาน อาสาสมัคร เช่น เรื่องทาน ในหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เรื่องความเมตตา กรุณา ในหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในอดีตอาจจะยังไม่ได้มีการพูดถึงเรื่องของการงานอาสาสมัครกันอย่างจริงจังและอย่าง เป็นรูปธรรมมากนัก จนหลังจากเกิดเหตุการณ์คลื่นสึนามิขึ้นในฝั่งทะเลอันดามันของประเทศไทย เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2547 จึงเกิดการรวมพลังของอาสาสมัครร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการให้ความ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมของแต่ละบุคคลและหน่วยงาน จากเหตุภัยพิบัติใน

ครั้งนั้นทำให้คนไทยรู้จักการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือการทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นระบบและแบบแผนมากขึ้น

สำหรับแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กร เริ่มมีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าว ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1990 โดยได้อธิบายความหมายของอาสาสมัครพนักงานองค์กรไว้ค่อนข้างหลากหลาย แต่การให้ความหมายส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น Allen (2003) อธิบายว่า อาสาสมัครพนักงานองค์กร คือการเตรียมบุคลากรขององค์กรที่มีศักยภาพและมีพลังในการออกไปช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนและสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความเป็นพลเมืองในองค์กร (Corporate Citizenship) สอดคล้องกับ Meijs & Voort (2004) ที่อธิบายว่า อาสาสมัครพนักงานองค์กร คือ การกระตุ้นและส่งเสริมงานอาสาสมัครให้เกิดขึ้นในสังคมโดยการดำเนินงานผ่านบุคลากรขององค์กร สำหรับ Kotler & Lee (2005) อธิบายความหมายของ อาสาสมัครพนักงานองค์กร ว่าหมายถึงโครงการที่พัฒนาขึ้นมาในองค์กรเพื่อสนับสนุนงานทางด้านอาสาสมัคร ซึ่งอาจมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันทั้งพนักงาน ผู้บริหาร ญาติของพนักงานในองค์กร พนักงานที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ อีกด้วย โดยผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวมีความสนใจร่วมกันในการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นและดำเนินการด้วยความสมัครใจ ส่วน Bussell & Forbes (2008) อธิบายว่า อาสาสมัครพนักงานองค์กร คือการเสียสละเวลา ความรู้ หรือทักษะ ของพนักงาน เพื่อช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และผู้ที่ดำเนินการไม่ได้คาดหวังผลตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้อธิบายไว้อาจสรุปได้ว่า อาสาสมัครพนักงานองค์กร หมายถึง “การดำเนินงานด้านอาสาสมัครโดยพนักงานในองค์กร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อมุ่งช่วยเหลือ แก้ปัญหา และพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ”

แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรในฐานะเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรกับเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในฐานะที่อาสาสมัครพนักงานองค์กรถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) หมายถึง การดำเนินกิจการขององค์กรควบคู่กับการทำความดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (International Organization for Standardization, 2016) ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมนี้นี้สอดคล้องกับทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ โดยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอธิบายว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จในระยะยาวได้นั้น องค์กรต้องมีการบริหารโดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ ชุมชน รัฐบาล สิ่งแวดล้อม รวมทั้งกลุ่มอิสระอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร (Freeman, 2010) ซึ่งการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ โดยนักวิชาการได้แบ่งประเภทหรือระดับของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ค่อนข้างหลากหลายตามเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการจัดแบ่ง เช่น แบ่งเป็นมิติภายนอกและภายในองค์กร หรือแบ่งตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้นำแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรมาเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับอาสาสมัครหรือระดับการกุศล (Philanthropic Responsibility) เป็นการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีขององค์กรโดยการพัฒนาชุมชน

และคุณภาพของคนในสังคมผ่านการดำเนินโครงการต่าง ๆ (Carroll, 1991) โดยพนักงานขององค์กรถือเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวโดยการนำความรู้ ทักษะ รวมทั้งทรัพยากร ต่าง ๆ ไปพัฒนาโครงการอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของ กิจกรรมไปจนถึง ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ

นอกจากนี้ ปัจจุบันแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของพนักงาน เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ และพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร (Nadler & Nadler, 1991; Kossek & Block, 2002) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital Theory) โดยทฤษฎีดังกล่าวมีวิวัฒนาการมาจากนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล (Nobel Prize) ปี ค.ศ. 1992 คือ Becker (1964) โดยเชื่อว่ามนุษย์ถือเป็นทุนที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรจะต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือแม้แต่การให้พนักงานได้เรียนรู้ ผ่านการทำกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม โดยองค์กรจะต้องสื่อสารให้พนักงาน เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินโครงการดังกล่าว รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมใน ทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ ความสามารถ ในต่าง ๆ อย่างแท้จริง

การประยุกต์ใช้แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรเป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้นำแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการ แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรกันแพร่หลายมากขึ้น โดยจะขอ ยกตัวอย่างกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรเพื่อประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการ แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่น่าสนใจ ดังนี้

กรณีศึกษาอาสาสมัครพนักงานองค์กรในประเทศไทย

ในประเทศไทยการประยุกต์ใช้แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรจะยังไม่แพร่มากนักหากเทียบกับ องค์กรในต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่พบว่าองค์กรที่นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้มักเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาองค์กรในประเทศไทยที่เป็นต้นแบบในการนำแนวคิด อาสาสมัครพนักงานองค์กรมาเป็นเครื่องมือในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังนี้ **กรณีอาสาสมัครพนักงานองค์กรของธนาคารทหารไทย** โดย โครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรของธนาคารทหารไทยดำเนินงานภายใต้มูลนิธิทีเอ็มบี ซึ่งเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่ดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจำนวนมาก รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานของ ธนาคารฯ ร่วมเป็นอาสาสมัครพนักงานองค์กรผ่านการทำโครงการเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างยั่งยืน (Community Improvement Project) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานของธนาคารฯ ที่ทำงานอยู่ตามสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ร่วมเป็นอาสาสมัครพนักงานองค์กร ซึ่งมีมากกว่า 4,000 คน ได้ร่วมทำโครงการร่วมกับชุมชน โดยเริ่มตั้งแต่การสำรวจและทำความเข้าใจกับปัญหา รวมทั้งความต้องการของชุมชน ร่วมวางแผนการ ดำเนินงานร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนอย่างแท้จริงและเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยในปี พ.ศ. 2560 มีโครงการเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างยั่งยืนที่ดำเนินงานโดยอาสาสมัครพนักงานองค์กรของ

ธนาคารฯ จำนวนทั้งสิ้น 37 โครงการ เช่น โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงมิตรไมตรีก้าวหน้า ชุมชนไมตรีก้าวหน้า กรุงเทพฯ เป็นการดำเนินการเพื่อรวบรวมองค์ความรู้เชิงเกษตรจากภูมิปัญญาในชุมชน รวมทั้งได้ทำการปรับปรุงพื้นที่ในชุมชนให้กลายเป็นพื้นที่การเรียนรู้เชิงการเกษตร นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังช่วยสร้างรายได้เพิ่มให้กับชุมชนอีกด้วย โครงการรักษาสีงแวดล้อมริมคลองแสนแสบ ณ โรงเรียนวัดติสสงสาราม ชุมชนมักกะสัน กรุงเทพฯ เป็นโครงการส่งเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับเด็กและเยาวชน เช่น การสอนแยกขยะ การปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการลดขยะในบ้าน การใช้ถุงผ้า การจัดทำธนาคารขยะอย่างเป็นระบบ เป็นต้น โครงการลานค้าชุมชนบ้านปรกฟ้า จังหวัดชลบุรี เป็นการเสริมสร้างอาชีพให้แก่คนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการเวนคืนพื้นที่เพื่อสร้างอ่างเก็บน้ำ โดยการจัดอบรมให้กับกลุ่มแม่ค้าในชุมชนเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากปลา การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีต้นทุน การขาย รวมทั้งการจัดทำลานค้าชุมชนและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นต้น (มูลนิธิทีเอ็มบี, 2560) **กรณีอาสาสมัครพนักงานองค์กรของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)** บริษัทฯ เป็นองค์กรตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างจริงจัง ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล ซึ่งดำเนินงานภายใต้อุดมการณ์ขององค์กร คือ “ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน และถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม” กลยุทธ์หนึ่งที่บริษัทฯ นำมาใช้ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ การส่งเสริมและสนับสนุนแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานขององค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมและชุมชนผ่านการทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปันโอกาส วาดอนาคต ที่ดำเนินงานผ่านมูลนิธิเอสซีจี เป็นโครงการที่ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 โดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัทฯ ได้ใช้ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ที่นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติแล้ว ยังนำไปสู่แนวทางของการทำประโยชน์เพื่อสังคมที่แปลกใหม่ โดยอาศัยความร่วมมือกับคนในชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างความยั่งยืน โดยในปี พ.ศ. 2560 มีอาสาสมัครพนักงานองค์กรได้เสนอโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความยั่งยืน รวมทั้งโครงการที่ดำเนินการต่อยอดจากโครงการเดิม จำนวนมากถึง 207 โครงการ และได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินโครงการทั้งสิ้น 25 ล้านบาท โดยมีพนักงานของบริษัทฯ ที่เป็นอาสาสมัครเข้าร่วมทำโครงการมากกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งการดำเนินโครงการดังกล่าวนอกจากช่วยสร้างรอยยิ้ม ความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในทุกจังหวัดทั่วประเทศแล้ว ยังสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างความประทับใจให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว รวมทั้งได้สะท้อนถึงอุดมการณ์ขององค์กรในด้าน “เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน” และ “ถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม” อีกด้วย (มูลนิธิเอสซีจี, 2560)

กรณีศึกษาอาสาสมัครพนักงานองค์กรในประเทศญี่ปุ่น

กรณีของประเทศญี่ปุ่น โครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรได้รับความสนใจและมีการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงในประเทศญี่ปุ่นที่ได้ส่งอาสาสมัครที่เป็นพนักงานขององค์กรออกไปดำเนินโครงการอาสาสมัครในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่น **กรณีอาสาสมัครพนักงานองค์กรของบริษัท อิตาชิ** ซึ่งอาสาสมัครคนดังกล่าวเป็นวิศวกรซอฟต์แวร์ ได้ไปปฏิบัติโครงการอาสาสมัคร ณ ประเทศอินเดีย รวมทั้งประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ โดยได้เข้าร่วมงานกับวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพของคนในพื้นที่ชนบทห่างไกล และได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชัน และนำระบบ QR Code มาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการให้บริการด้านสุขภาพกับประชาชน ซึ่งโครงการดังกล่าวทำให้เกิดการยกระดับการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน

การดำเนินงานได้เป็นอย่างดี สำหรับ **กรณีโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรของบริษัท เอ็นเอชเค** ที่ได้ส่งอาสาสมัครที่มีความเชี่ยวชาญด้านการถ่ายภาพและการทำสื่อไปดำเนินโครงการอาสาสมัคร ณ ประเทศอินโดนีเซีย โดยได้ร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่งที่ทำเนิงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือเด็กที่ป่วยเป็นโรคเริมและผู้ป่วย HIV โดยอาสาสมัครคนดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญของตนในการช่วยคิดและออกแบบสื่อรูปแบบต่าง ๆ ทุกขั้นตอนตั้งแต่การคิดเนื้อหา การถ่ายทำ และการตัดต่อ เพื่อเผยแพร่เป็นความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย รวมทั้งใช้เป็นสื่อรณรงค์ให้ภาคส่วนต่าง ๆ หันมาให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยกลุ่มนี้ ซึ่งสื่อการรณรงค์ดังกล่าวที่เขาได้ผลิตขึ้นได้ถูกนำไปใช้และได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและในระดับนานาชาติ ส่วน **กรณีโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรของบริษัท เจแปน โทแบ็คโค** ได้ส่งอาสาสมัครพนักงานองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการตลาดไปปฏิบัติงานอาสาสมัคร ณ ประเทศเวียดนาม ซึ่งได้ดำเนินโครงการร่วมกับวิสาหกิจเพื่อสังคมท้องถิ่นที่ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการจัดการความปลอดภัยด้านอาหาร โดยอาสาสมัครพนักงานดังกล่าวได้นำความรู้และประสบการณ์เข้าไปพัฒนาระบบการตลาดเพื่อมุ่งช่วยเหลือให้เกษตรกรในท้องถิ่นสามารถขยายตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และหลังจากการไปดำเนินโครงการอาสาสมัครดังกล่าวทำให้เกษตรกรมีช่องทางในการจัดจำหน่ายและมียอดการจำหน่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในชุมชนท้องถิ่นได้เป็นอย่างมาก และ **กรณีโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรของบริษัท อาซาฮี** เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอาหารและเครื่องดื่ม ได้ส่งอาสาสมัครพนักงานที่เป็นนักวิจัยด้านการพัฒนากระบวนการผลิตอาหาร ไปปฏิบัติโครงการอาสาสมัคร ณ ประเทศกัมพูชา โดยมีเป้าหมายหลักของการดำเนินโครงการอาสาสมัคร คือส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งได้ร่วมมือกับวิสาหกิจเพื่อสังคมในท้องถิ่นที่ดำเนินธุรกิจด้านอาหารเพื่อสุขภาพ โดยอาสาสมัครพนักงานดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการคิดสูตรและผลิตน้ำนมถั่วเหลืองเพื่อสุขภาพโดยใช้วัตถุดิบที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ เช่น การใช้ความหวานจากหญ้าหวานแทนการใช้น้ำตาล นอกจากนี้ เขายังได้เข้าไปพัฒนาคุณภาพกระบวนการผลิตอาหารทั้งระบบให้กับองค์กรวิสาหกิจเพื่อสังคมดังกล่าว โดยมุ่งเน้นในประเด็นด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริโภค ซึ่งจากการดำเนินโครงการดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในด้านสุขภาพของประชาชนในประเทศกัมพูชาได้เป็นอย่างดี (Cross Fields, 2016) จะเห็นได้ว่าจากกรณีศึกษาการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ดังกล่าว ได้สร้างประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและสังคมในการได้รับการพัฒนาในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านสุขภาพ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งได้ก่อให้เกิดความเข้มแข็งทางสังคมและเกิดความมั่งคั่ง ยั่งยืน รวมทั้งยังเกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น การดำเนินโครงการอาสาสมัครจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ เช่น สร้างให้เกิดความตระหนักและเข้าใจถึงปัญหาสังคมที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญได้ด้วยตนเอง รวมทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้กับอาสาสมัครพนักงานขององค์กรด้วย สอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ของนักวิชาการในอดีต เช่น Longenecker, Beard & Scazzero (2013) ที่ศึกษาถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า การดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยช่วยให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการอาสาสมัครเกิดการพัฒนาในหลากหลายมิติ ได้แก่

1. พัฒนาด้านจิตใจ การออกไปปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครของพนักงานในโครงการต่าง ๆ เช่น การไปทำโครงการสอนหนังสือให้กับเด็กและเยาวชนตามโรงเรียนต่าง ๆ หลังเลิกงาน การไปสร้างที่พักอาศัยให้กับผู้ยากไร้ หรือการไปร่วมบริจาคโลหิตกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมอาสาสมัครเหล่านี้จะช่วยพัฒนาในด้านจิตใจให้พนักงานเกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์มากยิ่งขึ้น

2. สร้างความสุขและความพึงพอใจ การทำโครงการอาสาสมัครนอกจากจะช่วยให้พนักงานมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นแล้ว จากการศึกษายังพบว่า การทำโครงการอาสาสมัครช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความสุขและมีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้นอีกด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงานมีโอกาสเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายในด้านต่าง ๆ เช่น การแบ่งปันอาหารให้กับผู้ขาดแคลน การส่งเสริมด้านการศึกษาและกีฬาให้กับเยาวชนในชุมชน การไปช่วยเหลือด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วยที่ยากไร้ เป็นต้น และเมื่ออาสาสมัครรับรู้ว่าการดำเนินโครงการอาสาสมัครดังกล่าวสามารถช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเหล่านั้นได้รับการแก้ไขปัญหามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับพนักงานที่เป็นอาสาสมัครเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

3. สร้างเครือข่ายทางสังคม เมื่อองค์กรจัดให้มีการดำเนินโครงการอาสาสมัครขึ้น พนักงานที่เข้าร่วมในโครงการอาสาสมัครดังกล่าวจะมีความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานที่มาจากแผนกต่าง ๆ ในองค์กรแต่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นโอกาสให้พนักงานที่เป็นอาสาสมัครเหล่านั้นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในระดับเดียวกัน ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนกันดังกล่าวช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถทำความรู้จัก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมองค์กรที่มาจากสายงานต่าง ๆ โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามารถในการสร้างเครือข่ายดังกล่าวของพนักงานในองค์กรถือเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับพนักงานในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

4. สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน เนื่องจากประเด็นเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน โดยองค์กรไม่สามารถที่จะละเลยในเรื่องดังกล่าวได้ ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าว พบว่า การดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรสามารถช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานได้จริง

5. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำโครงการอาสาสมัครของพนักงานช่วยสร้างให้เกิดความสัมพันธ์และเป็นการสร้างเครือข่ายของอาสาสมัครที่ได้มาร่วมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ สร้างให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์กร รวมทั้งสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับชุมชนอีกด้วย

6. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การทำงานอาสาสมัครของพนักงานในองค์กรเป็นโอกาสให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นกลไกในการสร้างให้เกิดมิตรภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร

7. พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ การดำเนินโครงการอาสาสมัครของพนักงานสามารถช่วยพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านจิตสำนึกและความฉลาดทางด้านอารมณ์จากการไปทำงานร่วมกับชุมชน ดังเช่น กรณีที่พนักงานออกไปทำงานอาสาสมัครเพื่อให้การช่วยเหลือกลุ่มผู้ยากไร้ จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยให้อาสาสมัครพนักงานเหล่านั้นมีความอ่อนน้อมถ่อมตน และลดความเป็นตัวตนหรือยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลงได้

8. เป็นโอกาสในการได้ตอบแทนองค์กร การทำโครงการอาสาสมัครของพนักงานไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบรายบุคคลหรือการร่วมกันทำโครงการเป็นกลุ่ม การดำเนินโครงการอาสาสมัครดังกล่าวช่วยสร้างให้เกิดความไว้วางใจ และยังช่วยภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นโอกาสในการได้ตอบแทนองค์กรจากการออกไปทำโครงการที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551) ที่ได้สรุปถึงประโยชน์จากการประยุกต์ใช้โครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรไว้ ดังนี้

เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร โดยการดำเนินงานอาสาสมัครพนักงานองค์กรส่งผลให้ตัวพนักงานเกิดความรู้สึกดีว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการทำสิ่งดีเพื่อผู้อื่น ทำประโยชน์ให้สังคม รวมทั้งรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ตนทำงานร่วมด้วยว่าเป็นองค์กรที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค มีชื่อเสียงดีในชุมชน ทำงานด้วยแล้วเกิดความสบายใจและรู้สึกมั่นคง ส่งผลให้พนักงานเกิดต้องการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปนาน ๆ ช่วยลดปัญหาการลาออกกลางคันของพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

เกิดการพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม การให้พนักงานทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคมส่งผลให้จำเป็นต้องมีการประสานงานข้ามแผนกระหว่างกัน อันเป็นสนามฝึกสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น โดยเป็นการฝึกฝนในสภาพที่ลดแรงกดดันจากสนามฝึกจริงที่ต้องเผชิญในชีวิตการทำงานทั่วไป ส่งผลให้การฝึกฝนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากอยู่ในสภาพผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดเท่าสภาพการทำงานปกติ

เกิดกระบวนการหล่อหลอมจิตอาสา การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรทำงานอาสาสมัครเป็นการหล่อหลอมสร้างจิตอาสา หรือจิตใจแห่งการให้และเสียสละแก่พนักงานในองค์กร เป็นการลดความเห็นแก่ตัวเอารัดเอาเปรียบระหว่างกันในการทำงาน โดยพัฒนาใจแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน ส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นทุกคนต่างร่วมไม้ร่วมมือ และมีความเต็มใจทำงานในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่เนื่องจากมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นการทำงานที่คืนกำไรให้สังคมไม่ใช่เพียงแต่ประโยชน์ส่วนตน

เกิดการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากช่วงเวลาในการทำงานอาสาสมัครเป็นช่วงเวลาเสรีที่ทั้งพนักงานและผู้บริหารสามารถแสดงความเป็นตัวตนออกมาได้อย่างเต็มที่ต่างจากเวลาการทำงานที่อาจมีความเคร่งเครียดมากกว่า ส่งผลให้ต่างฝ่ายต่างรู้จักตัวตนที่แท้จริงของกันและกันมากยิ่งขึ้น เป็นการสลายพฤติกรรม ลดช่องว่างระหว่างกัน เกิดการเรียนรู้จักกันในแง่มุมต่าง ๆ ส่งผลทางอ้อมต่องานประจำที่ทำทั้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงานรวมทั้งระหว่างพนักงานด้วยกันเองให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นลดปัญหาความขัดแย้งที่มีต่อกัน

เกิดการค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ งานอาสาสมัครเป็นงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่แปลกใหม่ ลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำที่ทำอยู่ ส่งผลให้พนักงานสามารถค้นพบศักยภาพ ความสามารถของตนที่ซ่อนอยู่หรือไม่เคยรู้มาก่อนผ่านการทำงานอาสาสมัครด้านต่าง ๆ รวมทั้งอาจเกิดความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ซึ่งงานอาสาสมัครสามารถนำมาใช้ในการทำงานประจำของตนหรือในการพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ อย่างไม่คาดฝันผ่านงานอาสาสมัครนั้น

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยอาสาสมัครพนักงานองค์กร คือการดำเนินงานด้านอาสาสมัครโดยพนักงานในองค์กร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อมุ่งช่วยเหลือ แก้ปัญหา และพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรดังกล่าวจะเกิดประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย แบบ win-win-win คือ **ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม** ที่อาสาสมัครพนักงานลงไปดำเนินโครงการ โดยได้รับการแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ช่วยให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งตนเอง เกิดความเข้มแข็ง และยั่งยืน **ประโยชน์ต่อพนักงานขององค์กร** ที่มีส่วนในการดำเนินโครงการอาสาสมัคร ซึ่งจะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญผ่านการ

ดำเนินโครงการ เช่น พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น รวมทั้งยังสร้างความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และต่อองค์กร ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างคุณค่าในตนเอง และเพิ่มโอกาสต่าง ๆ ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ การดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรยังเกิด**ประโยชน์ต่อองค์กร**ที่ดำเนินโครงการอาสาสมัครดังกล่าว กล่าวคือ การที่องค์กรได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการดำเนินโครงการอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์จะสร้างให้เกิดการยอมรับ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ การดำเนินโครงการอาสาสมัครยังช่วยให้พนักงานขององค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร และยังสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะสร้างให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางแข่งขัน และสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดอาสาสมัครพนักงานองค์กรมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยควรมีการกำหนดให้เป็นนโยบายหรือพันธกิจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ควรสนับสนุนในด้านเงินทุนรวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาที่เอื้อให้พนักงานสามารถออกไปปฏิบัติโครงการอาสาสมัครได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานขององค์กรเกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวผ่านการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ และผู้บริหารขององค์กรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กร เพื่อสร้างความแรงจูงใจให้กับพนักงาน นอกจากนี้ องค์กรควรจะมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ องค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม ตลอดจนสถาบันการศึกษาควรเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ หันมาดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กร ตลอดจนควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และหากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยมีการดำเนินโครงการอาสาสมัครพนักงานองค์กรอย่างแพร่หลายและจริงจังก็ย่อมจะส่งผลกระทบเชิงบวกทั้งต่อองค์กรเอง รวมทั้งต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ และยังเป็นแนวทางสนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ตามที่องค์กรต่าง ๆ มุ่งหวังไว้

เอกสารอ้างอิง

- ปิยากร หวังมหาพร. (2556). พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย: จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี*, 10(2), 15-26.
- Allen, A. (2003). The Social case for corporate volunteering. *Australian Journal on Volunteering*, 8(1), 57-62.
- Allen, K., M. Galiano, & S. Hayes, (2011). *Global companies volunteering globally-The final report of the global corporate volunteering research project*. Washington, DC: International Association for Volunteer Effort.

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical Analysis with special reference to education*. NRE. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Brammer, S., A. Millington, & B. Rayton, (2007). The contribution of corporate social responsibility to organization commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Bussell, H. & D. Forbes, (2008). How UK universities engage with their local communities: a study of employer support volunteering. *International Journal of Nonprofit and Volunteer Sector Marketing*, 13(4), 363-378.
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*. 34, 39-48.
- Cross Fields. (2016). *Cross Fields Activity Report*. Tokyo: Cross Fields.
- Ellen, P., Mohr, L. & Webb, D. (2000). Charitable programs and the retailer: do they mix?. *Journal of Retailing*, 76, 393-406.
- Ellis, J. S. & H. Noyes, (1990). *By the people: a history of Americans as volunteers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Freeman, R. E. (2010). Managing for Stakeholders: Trade-offs or Value Creation. *Journal of Corporate Citizenship*. 36, 21-24.
- Kotler, P. & L N.Lee, (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Kosseck, E. E. & N. R Block, (2002). *Managing human resources in the 21st century: From core concepts to strategic choice*. South-Western College Publishing.
- Longenecker, O, C., S. Beard, & J. A. Scazzero, (2013). What about the workers? The workforce benefits of corporate volunteer programs. *Development and Learning Organizations*, 27(1), 9-12.
- Meijs, L. C. P. M. & Van der Voort. (2004). Corporate volunteering: From charity to profit-nonprofit partnerships. *Australian Journal on Volunteering*, 9(1), 21-31.
- Matten, D. & Moon, D. (2008.) "Implicit" and "Explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academic of Management Review*, 33(2), 404-424.
- McWilliams, A. & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127.
- McWilliams, A. & D. Siegel, (2011). Creating and Capturing Value: Strategic Corporate Social Responsibility, Resource Based Theory and Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 37(5), 1480-1495.
- Mozes, M., Z. Josman, & E. Yaniv, (2011). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal*, 7(2), 310-325.
- Nadler, L. & Z. Nadler, (1991). *Developing human resources*. (3rded). San Francisco: Jossey-Bass.

- Pajo, K. & L. Lee, (2011). Corporate-sponsored volunteering: a work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 93(3), 476-482.
- Porter, M. E. and M. R. Kramer, (2006). Strategy and society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 84, 78-92.
- Sanchez-Hernandez, I. M. & Gallardo-Vázquez, D. (2013). Approaching corporate volunteering in Spain. *Corporate Governance*, 13(4), 397-411.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Reviews of Sociology*, 26, 215-240.

Transted Thai References

- Piyakorn Whangmahaporn. (2013). Development of policy in regard of the Thai volunteers: from security to social development. *Sripatum Chonburi Journal*, 10(2), 15-26.