

อัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน: กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงาน
จังหวัดสมุทรปราการ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Collective Identity and Work Motivation of Labour Volunteers: A Case Study of Samut
Prakan Provincial Labour Volunteers



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

อัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

แรงงาน: กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัด

สมุทรปราการ

โดย

น.ส.ภัณฑิรา หนูในน้ำ

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภณทิรา หนูในน้ำ : อัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน:
กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. (Collective Identity and
Work Motivation of Labour Volunteers: A Case Study of Samut Prakan
Provincial Labour Volunteers) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.จุลณี เทียนไทย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเอกสาร และเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 12 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอาชีพ ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) และปัจจัยด้านการเป็นคนในพื้นที่ เป็นอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงาน โดยแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน 3 อันดับสูงสุด คือ 1) ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม 2) ความต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้น และ 3) ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะที่ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดจากสาเหตุหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้งหน่วยงานภาครัฐและอาสาสมัครแรงงาน เช่น อาสาสมัครแรงงานต้องการให้มีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น หน่วยงานไม่มีสวัสดิการการทำงานมอบให้อาสาสมัครแรงงาน จำนวนอาสาสมัครแรงงานไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน อาทิ การจัดอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนภารกิจให้แก่อาสาสมัครแรงงานเป็นประจำ การเพิ่มสวัสดิการการทำงานอย่างค่าเดินทางในการลงพื้นที่ รวมถึงการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้อาสาสมัครแรงงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและทำงานให้กับกระทรวงแรงงานต่อไป

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6382043824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Collective Identity, Work Motivation, Volunteer

Puntira Noonainam : Collective Identity and Work Motivation of Labour
Volunteers: A Case Study of Samut Prakan Provincial Labour Volunteers. Advisor:
Assoc. Prof. CHULANEE THIANTHAI, Ph.D.

This qualitative research aims to study the collective identity, work motivation, and study problems as well as the obstacles of the labour volunteers in Samut Prakan Province. The data was gathered by documentary research technique and in-depth interview with twelve volunteer workers in Samut Prakan Province followed by content analysis. The research found that the four main factors, namely, age, occupation, lifestyle, and being the insider play an essential role in the distinctive collective identity of labour volunteers. The top motivations for volunteering are 1) the desire to help others and serve society, 2) the desire to collaborate with others and develop social connections, and 3) the desire to encourage self-esteem. Whilst, the problems arise from many factors, involving both the government organizations and volunteers. For example, the volunteers need more seminars to increase their productivity. Another difficulty in some cases is a lack of working welfare and the limited number of volunteer workers. Therefore, the Working Group for Volunteer Labour Development in Samut Prakan Province should organize seminars for labour volunteers to participate annually. Furthermore, benefits or welfare such as travel expenditures should be taken in consideration. Also, rewards should be offered to increase work motivation. These would be the sources of motivation for encouraging labour volunteers to keep working with the Ministry of Labour.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้ จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากไม่ได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความทุ่มเท และความเมตตาของอาจารย์ เพื่อให้เนื้อหาในงานวิจัยฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากที่สุด จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ ประธานกรรมการสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล กรรมการสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์คณะรัฐศาสตร์ ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์จนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการแบ่งปันข้อมูล ข้อคิดเห็น ทศนคติ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้อย่างครบถ้วน และทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบุคคลสำคัญในชีวิตของผู้วิจัย คุณยาย คุณแม่ และน้องสาว ผู้ซึ่งอยู่เบื้องหลังทุกความสำเร็จในชีวิตเสมอมา เป็นทั้งกำลังใจ เป็นความเชื่อมั่น เป็นแรงบันดาลใจ เป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษา และเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้วิจัยสามารถบรรลุทุกเป้าหมายที่ตั้งไว้ของชีวิตได้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณคุณชญาณี คุณกฤตบุญ คุณกฤตพัฒน์ คุณนนทกานต์ และคุณภัณฑิรา ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่ดี คอยรับฟังในทุกปัญหา คอยให้คำปรึกษา คอยให้การช่วยเหลือ คอยเป็นกำลังใจ ตลอดจนอยู่เคียงข้างกันตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงขอขอบคุณบุคคลอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมีได้เอ่ยนามในที่นี้ แต่มีส่วนสำคัญที่คอยสนับสนุน และเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความพยายาม อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถทำงานวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์และสามารถสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

ภัณฑิรา หนูในน้ำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 คำถามการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร (Volunteer).....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ (Identity) และความสำคัญของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity).....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation).....	23
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	36
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	52
3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants).....	52

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
3.5 การนำเสนอข้อมูล.....	55
3.6 จริยธรรมการวิจัย.....	55
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	56
4.1 อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	56
4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ.....	78
4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	97
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
5.1 อภิปรายผลการวิจัย	108
5.1.1 อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ.....	108
5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	110
5.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ .	115
5.2 ข้อเสนอแนะ	116
5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	116
5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	118
บรรณานุกรม.....	119
ประวัติผู้เขียน.....	125

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

อาสาสมัคร (Volunteer) เป็นบุคคลที่อาสาเข้ามาทำงานช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงช่วยพัฒนาสังคม งานอาสาสมัครจึงเป็นการรวมตัวกันของผู้คนในการมีส่วนร่วมอย่างมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม (UN Volunteers, 2004) โดยในปี พ.ศ. 2505 กองกำลังสันติภาพของสหรัฐอเมริกาได้จัดการประชุมระหว่างประเทศในเปอรโตริโก ซึ่งมีการส่งเสริมบทบาทของอาสาสมัครนานาชาติในการช่วยพัฒนาประเทศกำลังพัฒนา จึงนำมาสู่การจัดตั้งสำนักเลขาธิการกองกำลังสันติภาพระหว่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรระดับโลกในการส่งเสริมบทบาทของอาสาสมัคร ซึ่งพัฒนามาเป็นโครงการอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติ (UN Volunteers: UNV) ในปัจจุบัน โดยทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานอาสาสมัครที่มีเครือข่ายกว่า 130 ประเทศทั่วโลก (UN Volunteers, 2012)

ปัจจุบันงานอาสาสมัครได้รับความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเห็นได้จากสหประชาชาติ แสดงข้อมูลจำนวนประชากร 140 ล้านคน หรือร้อยละ 16 ของประชากรโลกทั้งหมด 7,000 ล้านคน เข้ามาทำงานอาสาสมัคร เพื่ออุทิศเวลาและร่างกายของตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (UN Volunteers, 2012) ขณะเดียวกันรายงานสถานการณ์อาสาสมัครทั่วโลก (State of the World's Volunteerism Report : SWVR) ประจำปี 2021 กล่าวถึงจำนวนสถิติว่าทุก 1 ใน 7 คนบนโลกเป็นอาสาสมัคร แม้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมและเป็นข้อจำกัดในการออกไปทำกิจกรรมจิตอาสาของอาสาสมัคร แต่ผู้คนทั่วโลกก็ยังคงมีความสนใจที่จะเข้ามาทำงานอาสาสมัคร โดยหลายคนได้ผันตัวมาเป็นอาสาสมัครทางออนไลน์ ยิ่งไปกว่านั้น การประกาศเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goal หรือ SDG) ยังระบุถึงบทบาทของอาสาสมัครในการขับเคลื่อนสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งบทบาทของอาสาสมัครเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยองค์การสหประชาชาติประกาศให้วันที่ 5 ธันวาคมของทุกปี เป็นวันอาสาสมัครสากล (International Volunteer Day) หรือ IVD มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 เป็นต้นมา (UN Volunteers, 2022)

สังคมไทยในปัจจุบันมีความตื่นตัวในงานอาสาสมัครมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงจำนวนสถิติอาสาสมัครในประเทศไทยที่สำรวจโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อปี พ.ศ. 2559 พบว่ามีจำนวนประมาณ 10.41 ล้านคน โดยแบ่งเป็นอาสาสมัครจากภาคราชการ มีจำนวนประมาณ 3.01 ล้านคน และอาสาสมัครภาคเอกชน มีจำนวนประมาณ 7.39 ล้านคนและประชากรในช่วงอายุ

ระหว่าง 17 - 25 ปี เป็นกลุ่มที่สนใจงานอาสาสมัครมากที่สุด (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559) รวมถึงรัฐบาลไทยก็ให้ความสำคัญกับงานอาสาสมัคร โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 19 ธันวาคม 2543 กำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคมของทุกปี เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ และวันอาสาสมัครไทย ความตื่นตัวข้างต้นสืบเนื่องให้งานอาสาสมัครในสังคมไทยได้รับความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานด้านแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทยประสบปัญหาหลากหลายมิติ และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและสถานะทางสังคมของประเทศ เช่น ปัญหาภาวะการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มขาดแคลนสูงมากขึ้น เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ปัญหาความทันสมัยของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้ทักษะแรงงานในปัจจุบันล้าสมัยไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอุตสาหกรรม รวมถึงปัญหาแรงงานนอกระบบที่มีจำนวนมากในระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้แก่แรงงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ทั้งการได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน การมีหลักประกันการทำงานที่ดี การมีสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ การขับเคลื่อนการทำงานเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงานในมิติต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้การบริการด้านแรงงานเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ต้องการให้ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” หรือที่เรียกว่า “Productive Manpower” แต่ที่ผ่านมากกระทรวงแรงงานยังขาดกลไกการขับเคลื่อนภารกิจและการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ทำให้การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในมิติต่าง ๆ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทั่วถึง กระทรวงแรงงานจึงเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการแบบบูรณาการ ผ่านกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายตัวแทนกระทรวงแรงงานในนาม “อาสาสมัครแรงงาน” ภายใต้อาสาสมัครกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนในพื้นที่/ชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดนั้น ๆ และเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ ทั้งการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน การประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหา

เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นกลไกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่อไป (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2560)

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดรองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานคร แบ่งเขตการปกครองภายในจังหวัดออกเป็น 6 อำเภอ 50 ตำบล โดยข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2563 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรตามทะเบียนราษฎรมากเป็นอันดับ 12 ของประเทศ และอันดับ 2 ของภาคกลาง โดยประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) และปัจจุบันจังหวัดสมุทรปราการนับเป็นเมืองอุตสาหกรรมหลักที่มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศ จึงทำให้จังหวัดฯ มีประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานจากที่อื่นมาอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่มีความหลากหลาย นับเป็นความท้าทายอย่างมากในการขับเคลื่อนงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. 2549 สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับภูมิภาค ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนพื้นที่ จึงตอบสนองนโยบายของกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการประสานงานให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงาน ผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือกประชาชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเข้ามาทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน จำนวน 50 คน ในพื้นที่ทุกตำบลจาก 6 อำเภอภายในจังหวัดสมุทรปราการ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงสมัครใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ในการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำด้านแรงงาน การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของตนเอง การสำรวจข้อมูลความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้คำแนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ลงมาและการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ยังทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจของ 5 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เช่น การรับลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ต้องการสมัครงานของสำนักงานจัดหางาน การรับสมัครผู้ประกันตน มาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม การรับเรื่องความต้องการรับบริการด้านความคุ้มครองแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การรับแจ้งความต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศของ

สำนักงานแรงงานจังหวัด และการรับแจ้งความประสงค์ความต้องการฝึกอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่งต่อข้อมูลความต้องการดังกล่าวให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการต่อไป อาสาสมัครแรงงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการทำงานเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด และหากสามารถปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น ซึ่งการทำงานของอาสาสมัครแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้การบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

จากบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าการดำเนินการที่ผ่านมาของอาสาสมัครแรงงานยังมีปัญหาอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการส่งผลการปฏิบัติงานประจำเดือนที่ล่าช้า ปัญหาอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการจำนวนน้อย ปัญหาการขับเคลื่อนการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ที่ไม่มีความครอบคลุมหรือครบถ้วนทุกด้านตามภารกิจที่กระทรวงกำหนด อาสาสมัครแรงงานมักขับเคลื่อนภารกิจเดิม ๆ ที่ตนสามารถทำได้ง่ายและสะดวก ไม่มีการขับเคลื่อนภารกิจใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย ปัญหาการขาดการติดต่อ รวมถึงปัญหาความไม่เข้าใจการให้บริการด้านแรงงานอย่างรอบด้าน (ธนวัฒน์ ธนตเจริญ, 2565) ซึ่งปัญหาดังกล่าวยังเป็นช่องว่างในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

เมื่องานอาสาสมัคร เป็นงานที่ทำด้วยความสมัครใจ ไม่หวังผลตอบแทน โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม หรือสาธารณประโยชน์ (สมพร เทพสิทธิ์า, 2546) ดังนั้น แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานอาสาสมัครของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ทั้งเกิดจากความต้องการที่บุคคลอยากทำเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนเชื้อเพลิงกระตุ้นการกระทำของบุคคล เมื่อมีแรงจูงใจย่อมทำให้บุคคลทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจและมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ หากการทำงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจของบุคคลได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอาสาสมัครนานยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (สุพิชญา ชัยโชติรานันท์, 2550) นอกจากปัจจัยแรงจูงใจแล้ว อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานอาสาสมัครและการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เนื่องจากเป็นลักษณะร่วมของกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนกันของสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น เชื่อชาติ ศาสนา

อายุ ประสบการณ์ เพศสภาพ ครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน ฯลฯ เพื่อให้สมาชิกนั้นตระหนักและเข้าใจร่วมกันว่า “พวกเรา” แตกต่างจาก “พวกเขา” อย่างไร นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ความผูกพันในแง่บวก ความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงการได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่ม อุตลักษณ์ร่วมจึงสาเหตุหนึ่งในการเข้ามาทำงานอาสาสมัคร เป็นสิ่งส่งเสริมความปรารถนาของบุคคลที่จะดำรงอยู่ในกลุ่มเพื่อทำงานอาสาสมัครต่อไป และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (ศิริพร ภัคดีมาสสุข, 2561) ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยด้านอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเข้าใจทัศนคติของอาสาสมัครแรงงาน นำไปสู่แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของอาสาสมัครแรงงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การเสนอแนะต่อคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน รวมถึงแนวทางรักษาอาสาสมัครแรงงานให้ทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการต่อไป เพราะหากอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนและผู้ใช้งานแรงงานในพื้นที่เข้าถึงการให้บริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมากขึ้น เข้าใจสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ยิ่งทำให้ปัญหาสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดและประเทศมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และให้ข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

1.3 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดเป็นอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
2. แรงจูงใจใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
3. การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
2. ขอบเขตด้านประชากร
การศึกษาครั้งนี้มีประชากรในการศึกษา คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นคนไทยที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงานมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป และอยู่ในช่วงวัย 40 – 60 ปี
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
พื้นที่ในการดำเนินการศึกษา ได้แก่ พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเข้าใจทิศทางการทำงานของอาสาสมัครยิ่งขึ้น นำไปสู่การหาแนวทางรักษาอาสาสมัครแรงงานให้ดำรงอยู่ในกลุ่มเพื่อทำงานอาสาสมัครต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะให้แก่คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการแก้ไขปัญหาและหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ เพื่อให้เกิดความหมายและความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน และได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือบุคคลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน โดยมีเป้าหมายการทำงานเพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขยายบริการด้านแรงงานแบบเชิงรุก ลงสู่ระดับชุมชนและหมู่บ้าน รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

2. อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) หมายถึง ลักษณะร่วมของกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนกันของสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น เชื้อชาติ ประสบการณ์ อายุ ศาสนา เพศ สภาพครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน ฯลฯ เพื่อให้สมาชิกนั้นตระหนักและเข้าใจร่วมกันว่า “พวกเรา” แตกต่างจากกลุ่มบุคคลอื่นอย่างไร นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ความผูกพันในแง่บวก ความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ซึ่งอัตลักษณ์ร่วมเป็นสิ่งส่งเสริมความปรารถนาของบุคคลที่จะดำรงอยู่ในกลุ่มต่อไป

3. แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร (Volunteer Motivation) หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร เกิดจากความต้องการที่บุคคลอยากทำเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง หากการทำงานอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอาสาสมัครนานยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน: กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางประยุกต์ในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร (Volunteer)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ (Identity) และความสำคัญของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร (Volunteer)

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ทั้งเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยวิทยานิพนธ์ในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร (Volunteer) เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของอาสาสมัคร (Volunteer)

งานเกี่ยวกับอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ช่วยแก้ปัญหาสังคมและมักเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากประชาชนผู้มีจิตใจเสียสละ ซึ่งจากการศึกษา พบว่ามีนักทฤษฎี นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้นิยามหรือความหมายของอาสาสมัคร (Volunteer) ไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

หน่วยงานอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติ (UNV, 2004) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครสากลว่า “เป็นบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงเพื่อพัฒนาสังคม” ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่กำหนดไว้โดยโครงการอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติที่ให้ความหมายของอาสาสมัครว่า “เป็นรูปแบบพฤติกรรมทางสังคมที่บุคคลเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนแต่อย่างใด และการกระทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเอง ชุมชนและสังคม”

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการในประเทศได้กล่าวถึงแนวคิดและความหมายของอาสาสมัครไว้อย่างหลากหลายอย่างศศิพัทธ์น์ ยอดเพชร (2534) ได้กล่าวถึงความหมายของอาสาสมัครว่าเป็นผู้ที่ศรัทธาเพื่อที่จะทำงานสาธารณประโยชน์ โดยคำนึงถึงความถนัดที่ตนเองมีอยู่ โดยเป้าหมายของงานอาสาสมัครเพื่อประโยชน์แก่องค์กร แก่ส่วนรวม และแก่ผู้ประสบความเดือดร้อน ไม่มีค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งยังไม่ได้ยึดงานอาสาสมัครเป็นอาชีพ

ขณะที่สมพร เทพลีธา (2541) ได้ให้ความหมาย พร้อมทั้งเสนอแนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทยว่าอาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน โดยคุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัคร มี 3 ประการ คือ

- (1) ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเพราะเป็นหน้าที่
- (2) ทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน
- (3) เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม หรือสาธารณประโยชน์

ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ คือ ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นอาสาสมัคร และความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ขณะที่บทบาทและความสำคัญของอาสาสมัคร พบว่า อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม งานด้านสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาสังคม รวมถึงเป็นกำลังสำคัญของรัฐบาลในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน

ปิยากร หวังมหาพร (2556) ได้นิยามความหมายอาสาสมัครว่า หมายถึง บุคคลที่สมัครใจทำงาน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อาสาสมัครจึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ และอาสาสมัครช่วยสร้างความเหนียวแน่นและความเข้มแข็งของชุมชนเป็นการส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างประชาชน และการทำงานอาสาสมัคร ทำให้ได้พบเพื่อนใหม่ เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเองและการยอมรับในสังคม

จากการให้ความหมายอาสาสมัคร (Volunteer) ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจและเต็มใจทำงาน เพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาสังคม และช่วยในการขับเคลื่อนพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ โดยไม่ได้มีลักษณะของการทำงานที่ทำจนกลายเป็นอาชีพ อาสาสมัครยังเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนที่ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ

ดังนั้น จากความหมายข้างต้น อาสาสมัครแรงงาน จึงหมายถึงประชาชนในพื้นที่ที่อาสาเข้ามาเพื่อทำงานให้กับส่วนรวมและสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม และเป็นกลไกของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานนั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้ง และการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ก่อนที่จะปฏิบัติงานให้กับกระทรวงแรงงาน ทั้งยังต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และทำหน้าที่การให้คำแนะนำ การเผยแพร่ความรู้ การแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และประชาชนวัยแรงงานเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น

2.1.2 ลักษณะที่สำคัญของอาสาสมัคร

คุณลักษณะของผู้ทำงานอาสาสมัครไม่ว่าจะเป็นความเสียสละ การช่วยเหลือผู้อื่น การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาสังคม หรือการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของอาสาสมัคร ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของอาสาสมัครมากขึ้น ผ่านการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการอย่าง Penner (2002) ได้เสนอแนวคิดของลักษณะสำคัญของอาสาสมัครไว้ว่าการเป็นอาสาสมัครมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) การเป็นอาสาสมัครเป็นการกระทำที่วางแผนมาก่อน โดยคนมักคิดและให้นำหนทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเป็นอาสาสมัครอย่างรอบคอบ ซึ่งทำให้การเป็นอาสาสมัครแตกต่างจากการให้ความช่วยเหลือโดยฉับพลัน

(2) งานอาสาสมัครเป็นการช่วยเหลือผู้อื่น โดยที่ไม่มีพันธะหรือหน้าที่ที่จะต้องช่วย (Non-Obligated Help) กล่าวคือ งานอาสาสมัครไม่มีเรื่องของสายสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครและผู้รับความช่วยเหลือเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยปกติอาสาสมัครแต่ละคนและผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือจากการทำงานของอาสาสมัครแทบจะไม่เคยพบกัน ดังนั้น จึงไม่มีพันธะของความช่วยเหลือเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจทำงานของอาสาสมัคร

(3) การอาสาสมัครเป็นงานระยะยาว กล่าวคือ การเป็นอาสาสมัครจะเป็นการทำงานระยะยาวในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากการช่วยเหลือโดยฉับพลันที่ช่วงเวลาการให้ความช่วยเหลือเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อันจำกัด

(4) คนส่วนใหญ่ที่เป็นอาสาสมัครทำงานโดยเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทางศาสนาหรือสังคม ดังนั้น เมื่อจะพิจารณากิจกรรมอาสาสมัครจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านองค์การและโครงสร้างด้วย นอกจากนี้ การเป็นอาสาสมัครนั้นพบได้ง่ายกว่าและเป็นรูปแบบพฤติกรรมสนับสนุนสังคมที่มีความสำคัญมากกว่าการช่วยเหลือโดยฉับพลัน

Samuel (1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของอาสาสมัครหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากภายในตัวบุคคล เช่น การมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การรักความยุติธรรม การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีความใส่ใจการปรารถนาที่จะไม่เห็นผู้อื่นเป็นทุกข์ และการลดความรู้สึกสำนึกผิด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกิดจากภายนอก เช่น ความรู้สึกว่าการต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นต้น (Samuel, 1991 อ้างถึงใน สุภรต์ย์ รัตนมุขย์, 2551)

Gaskin (2013) ได้ให้แนวคิดจำแนกคุณลักษณะอาสาสมัครออกเป็น (1) ผลประโยชน์ให้กับบุคคลที่สาม เช่น เพื่อนบ้าน สภาพแวดล้อม สังคม (Benefits to a Third Party) (2) ไม่ได้ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน (Unpaid) และ (3) การดำเนินการจะเป็นความต้องการหรือความปรารถนาที่เป็นอิสระ (Gaskin, 2013 อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาพร, 2556)

นอกจากนักวิชาการต่างประเทศที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีนักวิชาการในประเทศไทยอย่างจารุพงศ์ พลเดช (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของอาสาสมัคร ได้แก่

(1) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้องเต็มใจ เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครไม่มีการบังคับ แต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรัก มีความปรารถนาดีต่อคนอื่น

(2) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้องตั้งใจ เนื่องจากคนเรานั้นเมื่อมีความเต็มใจในการทำงานแล้ว จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ รวมถึงต้องไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

(3) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้องพอใจ เนื่องจากความพอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจผลงานที่ออกมานั้นก็เป็นการพอใจของคนทำงานที่ทำให้คนอื่นมีความสุข ดังนั้น ความสำเร็จของงานเกิดความพอใจในการทำงาน

(4) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้องภาคภูมิใจในงานที่ตนทำไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ที่ได้ทำลงไป เพื่อประโยชน์แก่สังคม

จากการกล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของอาสาสมัครข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นอาสาสมัคร คือ งานที่ช่วยเหลือผู้อื่นหรือการช่วยเหลือสังคมที่ต้องกระทำด้วยความเต็มใจ เปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยไม่ได้ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน สอดคล้องกับแนวคิดของจาร์พุงค์ พลเดช (2551) ทั้งนี้ เพื่อผู้วิจัยจะนำแนวคิดดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ประเภทของอาสาสมัคร

ประเภทของอาสาสมัครทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามบทบาทและภารกิจ จากการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ พบว่ามีนักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้จำแนกประเภทของอาสาสมัคร (Volunteer) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โดยองค์การ United Way (1974) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์กรในการรณรงค์หาเงินนำมาจัดสรรให้แก่องค์กรสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ได้แบ่งอาสาสมัครออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) อาสาสมัครบริหาร (Administrative Volunteer) คือ การเป็นกรรมการบริหารในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นอกจากทำหน้าที่ในการควบคุม การวางแผนและการบริหารงานแล้ว อาสาสมัครดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญอื่นอีก เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นต้น

(2) อาสาสมัครบริการ (Service Volunteer) ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการให้บริการ เช่น การสงเคราะห์ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งเป็นอาสาสมัครที่ต้องผู้ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง

นอกจากการแบ่งประเภทข้างต้นแล้ว พบว่าเสาวนีย์ เสนาสุ (2529) ได้แบ่งประเภทของงานอาสาสมัคร ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

- (1) อาสาสมัครผู้ประสพสาธารณภัย
- (2) อาสาสมัครด้านยานพาหนะ
- (3) อาสาสมัครนาฏศิลป์
- (4) อาสาสมัครช่วยทางการฝีมือ
- (5) ผู้นำเด็กในศูนย์เยาวชน
- (6) อาสาสมัครต้อนรับชาวต่างประเทศ

(7) อาสาสมัครทำงานโรงพยาบาลและสถานสงเคราะห์อื่น ๆ

(8) อาสาสมัครธุรการทั่วไป

ดังนั้น จากการแบ่งประเภทของอาสาสมัคร (Volunteer) ข้างต้น เห็นได้ว่าประเภทของอาสาสมัครมีความหลากหลายและแตกต่างกันไป โดยยึดจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนภารกิจ รวมทั้งความแตกต่างกันตามลักษณะการดำเนินกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวคิดอาสาสมัครบริการ (Service Volunteer) ตามการจำแนกประเภทขององค์การ United Way (1974) สหรัฐอเมริกา มาใช้ในการศึกษาการให้บริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่ รวมถึงการดำเนินภารกิจตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

2.1.4 บทบาทของอาสาสมัคร

อาสาสมัครมีบทบาทที่หลากหลายตามตำแหน่งและภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือสังคม อาสาสมัครจึงเป็นกลไกหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น โดยมิ้นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของอาสาสมัครไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้เห็นภาพการทำงานของอาสาสมัครมากยิ่งขึ้น ซึ่งสมพร เทพสิทธา (2541) เสนอความเห็นไว้ว่า บทบาทของอาสาสมัครสามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

(1) อาสาสมัครมีบทบาทในการสังคมสงเคราะห์ อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีหน้าที่ในการช่วยเหลือบุคคลที่ได้เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ อาทิ คนไร้บ้าน คนขอทาน เป็นต้น

(2) อาสาสมัครทำหน้าที่ช่วยแก้ไขปัญหาภายในสังคม เช่น ปัญหาความรุนแรงในสังคม ปัญหาขยะ ปัญหาการให้บริการด้านแรงงาน หรือปัญหาในด้านอื่น ๆ ที่อาสาสมัครให้ความสำคัญ และเห็นว่าส่งผลกระทบต่อสังคมโดยตรง

(3) อาสาสมัครทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคม เช่น การเข้าไปทำหน้าที่พัฒนาประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนให้ความเข้มแข็ง สามารถดูแลตนเองได้ หากชุมชนมีความเข้มแข็งจะช่วยให้แก้ปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น

(4) อาสาสมัครทำหน้าที่ช่วยพัฒนาองค์กรต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้ และความสามารถที่ตนเองมี ซึ่งประกอบด้วยทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานในการช่วยเหลือสังคม

(5) อาสาสมัครทำหน้าที่ในการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ เช่น การทำหน้าที่รักษา และส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันทางด้านศาสนา สถาบันของชาติ เป็นต้น

นอกจากนี้ กวีชากรที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีเสาวนีย์ เสนาสู (2529) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ บทบาทของอาสาสมัครว่าสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเสียสละกำลัง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสังคม (2) ด้านทรัพย์สิน ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบของตัวเงิน หรือสิ่งของต่าง ๆ เพื่อนำไปให้แก่บุคคลที่เดือดร้อน (3) ด้านกระบวนการคิด เพื่อใช้กำลังด้านความรู้มาใช้ในการช่วยเหลือบุคคลอื่น ช่วยเหลือและพัฒนาสังคมอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทอาสาสมัครข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า อาสาสมัคร มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ การทำหน้าที่พัฒนาสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อเห็นสังคมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกด้านอาศัยการเสียสละทั้งกำลังทรัพย์ ด้านกระบวนการคิด และการเสียสละในด้านกำลังแรงงาน ซึ่งทำงานด้วยจิตสาธารณะและไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

2.1.5 ประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร

การเป็นอาสาสมัครมีประโยชน์ต่อสังคมอย่างมากในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเองในการเข้ามาทำงานดังกล่าว โดยอรัญญา ต้อยคัมภีร์ และ จิระสุข สุขสวัสดิ์ (2559) ได้กล่าวถึงการมีจิตสาธารณะหรือการเป็นอาสาสมัครว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของบุคคลในการแสดงออกพฤติกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความสมัครใจ รวมทั้งร่วมเข้าไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสังคมด้วยความเต็มใจ เสียสละ และไม่หวังผลตอบแทน เพื่อให้เกิดคุณค่าสูงสุดและเป็นประโยชน์แก่บุคคลส่วนรวมในสังคม ดังนั้น การเป็นอาสาสมัครหรือการมีจิตสาธารณะมีประโยชน์ ดังนี้

(1) ประโยชน์ทางด้านจิตใจส่งผลมีสุขภาพจิต การเป็นอาสาสมัครส่งผลให้มีภาวะเครียด น้อยลง และมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มสูงขึ้น มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และมีความสุขในการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย

(2) ประโยชน์ทางด้านร่างกาย การเป็นอาสาสมัครส่งผลให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ลดอัตราการเสียชีวิตจากผลทางบวกของด้านจิตใจ

(3) ประโยชน์ทางด้านกระบวนการคิด การเป็นอาสาสมัครส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาสติปัญญา วิธีการคิดและการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการศักยภาพในการพัฒนาสติปัญญายิ่งขึ้น

(4) ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ การเป็นอาสาสมัครช่วยลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายในบางอย่างของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากอาสาสมัครเข้ามาช่วยงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่

(5) ประโยชน์ทางด้านสังคม การเป็นอาสาสมัครส่งผลให้เกิดทักษะการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในทางบวกและเกิดเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น จากแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร ทั้งการให้นิยามความหมาย ลักษณะที่สำคัญของอาสาสมัคร ประเภท รวมถึงประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร ผู้วิจัยจะนำแนวคิดที่น่าสนใจข้างต้นมาประกอบในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานอาสาสมัคร รวมถึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อให้การทำวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาที่ละเอียดครอบคลุมเกี่ยวกับการศึกษาอาสาสมัครแรงงานมากที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ (Identity) และความสำคัญของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)

อัตลักษณ์เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของบุคคล สังคม ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่เหมือนทั่วไปหรือสังคมอื่นๆ อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรู้จักตนเองว่าเป็นใคร และควรจะดำเนินความสัมพันธ์กับคนอื่นหรือสิ่งแวดล้อมอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดของนักคิด นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ (Identity) เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการกำหนดกรอบและแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของอัตลักษณ์

จากการศึกษา พบว่ามีนักวิชาการ นักทฤษฎี หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือนิยามของอัตลักษณ์ (Identity) ไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

Jenkins (1996) กล่าวถึงอัตลักษณ์ว่าเป็นการให้ความหมายและนิยามของตนเองของบุคคล ทั้งยังเป็นการการจัดวางตำแหน่งให้แก่ตนเอง โดยเป็นความเข้าใจว่าเราเป็นใครและบุคคลอื่นเป็นใครในสังคม รวมทั้งการมองว่าตนเองและสังคมมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร

Woodward (1997) มองว่าอัตลักษณ์เป็นเรื่องของการสร้างความแตกต่างระหว่างคำว่า “พวกเรา” และ “พวกเขา” เช่น อัตลักษณ์ทางการเมือง อัตลักษณ์ของชนชาติหรือการเป็นผู้หญิงผู้ชาย ในขณะที่ Baston และ de Oliveira (2006) ให้ความหมายของอัตลักษณ์ว่าเป็นการกระทำเพื่อสื่อความหมายเกี่ยวกับตัวตน และเป็นกระบวนการนำเสนอและตีความเกี่ยวกับตำแหน่งแห่งหนทางสังคม สถานภาพ บทบาท และหมวดหมู่ทางสังคม

นอกจากนี้ นักวิชาการในประเทศในหลายสาขาวิชาได้นิยามความหมายของคำว่า อัตลักษณ์ไว้หลากหลาย ดังเช่น สกลกานต์ อินทร์ไทร (2539) มองว่า อัตลักษณ์เป็นการมองตนเองในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ สามารถมีได้หลายอัตลักษณ์ โดยอยู่ที่ว่าบุคคลมองตนเองอย่างไร โดยอัตลักษณ์ยังสามารถครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้กว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ อาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพ การเมือง ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับศิรินาถ ปิ่นทองพันธ์ (2546) ที่กล่าวว่าอัตลักษณ์ของบุคคลเป็นการมองตนเอง เพื่อตอบคำถามว่า “ฉันคือใครและฉันเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นอย่างไร” ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถมองตนเองได้หลายแง่มุมขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นเป็นสมาชิกหน่วยใดในสังคม เพราะแต่ละหน่วยของสังคมก็ทำให้บุคคลแต่ละคนมีบทบาทต่างกันไป

จารุณี สุวรรณศรี (2547) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ประกอบสร้างขึ้นมา เพื่อระบุว่าแต่ละบุคคลเป็นใครด้วยตัวของตัวเองหรือด้วยบุคคลอื่น ทั้งนี้ อัตลักษณ์ยังเป็นตัวกำหนดบทบาทและพฤติกรรมของบุคคลว่าควรจะมีรูปแบบในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร

นัทธนาย ประสานนาม (2550) ให้แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ (Identity) ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองว่า “ฉันคือใคร” โดยผ่านการมองตนเองและการที่คนอื่นมองเรา ดังนั้น เราจะต้องแสดงตัวตนในอัตลักษณ์ที่เราเลือกกว่าเรามีอัตลักษณ์เหมือนกลุ่มหนึ่งและมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างไร ซึ่งมีความสอดคล้องกับจุฑาพรรณ ผดุงชีวิต (2551) กล่าวว่า อัตลักษณ์ เป็นการมองภาพลักษณ์ของตัวตน (Images of Oneself) ที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction) และเป็นความเข้าใจทั้งในระดับที่บุคคลมีต่อตนเองและในลักษณะที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

วนิดา ตรีสวัสดิ์ (2555) มีมุมมองเกี่ยวกับอัตลักษณ์ว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเหมือน (Similarity) และความแตกต่าง (Difference) ของแต่ละบุคคล ทั้งยังสามารถบอกได้ว่าตนเองคือใคร และใครที่เป็นพวกเดียวกัน ดังนั้น อัตลักษณ์จึงช่วยให้รู้จักตนเองยิ่งขึ้น และรับรู้ตนเองผ่านมุมมองของบุคคลอื่น ๆ ช่วยในการแสดงออกถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ดังนั้น อัตลักษณ์ (Identity) จึงมีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันไป จากการให้ความหมายของอัตลักษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า อัตลักษณ์เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น เป็นการรับรู้ที่ตนเองเป็นใคร มีความเหมือนหรือแตกต่างกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างไร อัตลักษณ์จึงเป็นการเชื่อมโยงบุคคลกับสังคม ทำให้บุคคลรู้ว่าอยู่ในกลุ่มสังคมใด และมีบทบาทอย่างไร โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาอัตลักษณ์ (Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเข้าใจตัวตนของอาสาสมัครแรงงานและเข้าใจการทำงานของอาสาสมัครแรงงานมากยิ่งขึ้น

2.2.2 กระบวนการสร้างอัตลักษณ์

นักวิชาการมีมุมมองเกี่ยวกับกลไกหรือกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ที่หลากหลายและน่าสนใจ โดยในที่นี้ขอกกล่าวถึงกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองทางจิตวิทยาและมุมมองทางสังคมวิทยา เพื่อให้เข้าใจความเป็นมาของการศึกษาอัตลักษณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ในมุมมองทางจิตวิทยา มองว่ากระบวนการสร้างอัตลักษณ์ (Identity) เกิดขึ้นนับตั้งแต่วินาทีที่มนุษย์ลืมตาดูโลก ต่อมาในวัยเด็ก เราได้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยการสัมผัสสิ่งรอบตัวแล้วเรียนรู้ว่าสิ่งนั้นสิ่งนี้คืออะไรด้วยวิธีคิดแบบเทียบเคียง เมื่อบุคคลเริ่มโตขึ้นมีการเรียนรู้ภาษาและระบบสัญลักษณ์มากขึ้น จึงรับรู้และเรียนรู้โลกผ่านการมองเห็นเปรียบเทียบและให้คุณค่า ทำให้การเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างเริ่มซับซ้อนมากขึ้น เมื่อบุคคลเข้าสู่สังคมที่ใหญ่ขึ้นและความสัมพันธ์ทางสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้บุคคลรู้จักตัวเองและรู้ว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่นอย่างไร ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม สิ่งเหล่านี้จึงเป็นกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคล ขณะที่ครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่ม (Jacques Lacan, 1953; Richard Webster, 2002 อ้างถึงใน ชวีตตรา ตันติมาลา, 2560)

สำหรับมุมมองทางด้านสังคมวิทยามองว่าอัตลักษณ์ (Identity) เป็นการจำแนกกลุ่มคนตามความแตกต่างของสังคม โดยผ่านกลไกที่ซับซ้อนของการสร้างความหมายและมีความเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทำให้เกิดความสำนึกขึ้นภายในของแต่ละบุคคลว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีลักษณะร่วมบางอย่างที่เหมือนกัน เช่น มีอัตลักษณ์ทางเพศคล้ายกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะถูกให้ความหมายหรือนิยามจากผู้ที่อำนาจมากกว่าหรือเป็นกลุ่มอำนาจหลักในสังคม ผ่านปฏิบัติการทางสังคมที่จะสร้างความหมายเหล่านี้ให้เกิดขึ้น โดยมีสังคมเป็นโครงสร้างใหญ่ที่มีส่วนกำหนดและสร้างตัวตนของบุคคลผ่านโครงสร้างทางสังคม ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Process) และมีสถาบันต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย สถาบันครอบครัว กลุ่มเพื่อนที่ทำงาน ฯลฯ ช่วยหล่อหลอมความเป็นตัวตนของบุคคลด้วยการปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งเป็นการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางด้านต่าง ๆ ในสังคม ทั้งยังเป็นการกำหนดกรอบให้บุคคลในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม (Social Action) ในบทบาทที่ตนได้รับ ดังนั้น กระบวนการเหล่านี้ จึงส่งผลต่อการเกิดอัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคล (กาญจนา แก้วเทพ, 2544)

อีกทั้งในมุมมองทางสังคมวิทยา ยังมองว่าอัตลักษณ์ถูกสร้างขึ้นโดยกระบวนการทางสังคม อัตลักษณ์สามารถเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนรูปแบบ หรือจะคงไว้ซึ่งรูปแบบในลักษณะเดิม โดยยึดความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นฐาน ทั้งนี้ การเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของอัตลักษณ์ ย่อมต้องอาศัยเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมด้วย โดยสรุป อัตลักษณ์จึงเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้น ดำรงอยู่ และสืบทอด โดยอาศัยกระบวนการทางสังคม (Peter Berger & Thomas Luckmann, 1967 อ้างถึงใน ขวितรา ตันติมาลา, 2560)

อย่างไรก็ตาม อัตลักษณ์มีทั้งในระดับของปัจเจกบุคคล (Individual) และระดับสังคม (Social Identity) ที่เชื่อมต่อและสัมพันธ์กัน ซึ่งมีการกำหนดความสัมพันธ์และบทบาทต่างๆ โดยสังคม ทำให้อัตลักษณ์ระดับปัจเจกบุคคล บุคคลหนึ่ง ๆ สามารถมีได้หลายอัตลักษณ์ในตนเอง เช่น เพศสภาพ อายุ อาชีพ ศาสนา เป็นต้น และในขณะที่อัตลักษณ์ระดับสังคม หรือที่เรียกว่า “อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม” (Collective) ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนที่สมาชิกมีเหมือนกัน แต่พบว่าอย่างไรก็ตามในความเหมือนนั้นก็ยังคงมีความแตกต่างที่สามารถแยกจากกลุ่มอื่นในสังคม ซึ่งความต่างนี้จะทำให้อัตลักษณ์ของกลุ่มนั้นเด่นชัดขึ้น (ประสิทธิ์ ลีปรีชา, 2547)

Melucci (1995) เสนอแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์ร่วม (Collective) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยกระบวนการสร้างสำนึกร่วมในด้านต่าง ๆ ของสังคม ทำให้บุคคลได้ตระหนักถึงและระลึกถึงว่า ลักษณะร่วมของกลุ่มเป็นเช่นไร นับว่าเป็นการมองตนเอง รวมถึงมองความสัมพันธ์อื่น ๆ ในสังคม ทั้งยังช่วยตอบคำถามของคำว่า “Who are we” และรับรู้อย่างลึกซึ้งว่า “พวกเรา” ต่างจาก “พวกเขา” อย่างไรนอกจากนี้ เมื่อปัจเจกบุคคลเข้าไปอยู่ในสภาพสังคมใหม่ ๆ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากเดิมส่งผลให้ปัจเจกบุคคลอาจปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ของตนเองและอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Melucci, 1995 อ้างถึงใน สาริตา สวัสดิ์กัธรร, 2549)

ดังนั้น กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ เป็นสร้างตัวตนของบุคคลผ่านโครงสร้างทางสังคม ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Process) โดยมีสถาบันต่าง ๆ อย่างสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา ช่วยหล่อหลอมความเป็นตัวตนของบุคคล นำไปสู่การกำหนดบทบาทและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางต่าง ๆ ในสังคม นอกจากนี้อัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคลแล้วยังมีอัตลักษณ์ระดับสังคม หรืออัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Collective) ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานความเหมือนของสมาชิกในกลุ่ม โดยบุคคลหนึ่งอาจมีหลายอัตลักษณ์ และอัตลักษณ์สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการสร้างอัตลักษณ์จึงทำให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงความเป็นมาในการสร้างอัตลักษณ์ตนเองของบุคคล เพื่อนำเป็นใช้ในการศึกษาอัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคล และอัตลักษณ์ร่วมของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

2.2.3 ความสำคัญของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)

2.2.3.1 อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของอัตลักษณ์ร่วมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Hecht (1980 อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2554) มองว่าอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Collective Identity) เป็นกรอบ Communal Frame ในการใช้มองอัตลักษณ์ร่วมที่บุคคลมีร่วมกับคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ อายุ รูปแบบการใช้ชีวิต เป็นต้น ในขณะที่ Ellis และ Fisher (1994) ได้อธิบายถึงอัตลักษณ์ร่วมว่าเป็นการมองปัจเจกบุคคลกับความสัมพันธ์ของพวกเขากับกลุ่ม เป็นการประเมินค่าว่าพวกเขาเหล่านั้นให้คำจำกัดความตัวเองที่มีต่อการเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้นอย่างไร เป็นขอบเขตที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งในชีวิตของปัจเจกบุคคลมักจะรับเอาอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกมาเป็นอัตลักษณ์ของตน (Self Identity) และเมื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว จึงมักจะมีพฤติกรรมและความต้องการที่พยายามจะรักษาสิ่งๆ ที่แสดงถึงความเป็นอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มของตนเอง (Ellis และ Fisher, 1994 อ้างถึงใน พิสุทธิณี บัวทรัพย์, 2551)

อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Collective Identity) ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานความเหมือนของสมาชิกในกลุ่ม อย่างไรก็ตามในความเหมือนนั้นก็ยังคงมีความแตกต่างที่ต่างไปจากกลุ่มคนกลุ่มอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ลักษณะเฉพาะที่เรียกว่าอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มนั้นเด่นชัดขึ้น (ประสิทธิ์ ลิปรีชา, 2547) สอดคล้องกับ Melucci (1995) ได้อธิบายว่า อัตลักษณ์ร่วมเกิดจากกระบวนการสร้างสำนึกร่วมต่าง ๆ ของสังคมนั้น ๆ อันจะทำให้สมาชิกได้ตระหนักถึงลักษณะร่วมของกลุ่ม เป็นการมองตนเองในอีกลักษณะคือการตอบคำถามของคำว่า “Who are we” โดยสำนึกร่วมต้องอาศัยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มสร้างขึ้น เช่น การแต่งกายเป็นสัญลักษณ์ ซึ่งสัญลักษณ์ข้างต้นสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนได้เสมอ ทั้งนี้ หากแต่แต่ละบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือสังคมใหม่ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ทั้งอัตลักษณ์ของตนเองและอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มอีกด้วย (นัชชา เตชเลิศวิภาพ, 2553)

Beebe และ Masterson (2005) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มผ่านการอธิบายว่าอัตลักษณ์ร่วม ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกหรือรับรู้ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันของกลุ่ม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้ อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มยังสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบได้ เมื่อมีสิ่งรอบตัวของปัจเจกบุคคลเปลี่ยนไป ส่งผลให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับถึงอัตลักษณ์ของตนเอง (Beebe และ Masterson, 2005 อ้างถึงใน พิสุทธิณี บัวทรัพย์, 2551)

นอกจากนี้ยังมีนักคิดในประเทศไทยอย่างประสิทธิ์ ลิปรีชา (2547) มองว่า อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มนั้นถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนกันของสมาชิกภายในกลุ่ม กลายเป็นอัตลักษณ์เฉพาะกลุ่มของตน และย่อมมีความแตกต่างกับกลุ่มอื่นมา ขณะที่เชิญขวัญ ภูษณงค์ (2549) มองว่าอัตลักษณ์กลุ่ม (Collective Identity) เป็นการสร้างสำนึกร่วมของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมที่จะทำให้สมาชิกนั้นตระหนักถึงลักษณะร่วมของกลุ่ม และเข้าใจร่วมกันว่า “พวกเรา” แตกต่างจาก “พวกเขา” อย่างไร

อัตลักษณ์ร่วมหรืออัตลักษณ์ของกลุ่มอาจนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ซึ่งเป็นไว้วางใจที่บุคคลมีต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นแนวคิดที่ตรงกับหลักการของลัทธิกลุ่มนิยม (Ingroup Favoritism) คือ การมีความผูกพันในแง่บวกต่อสมาชิกในกลุ่มมากกว่านอกกลุ่ม เป็นส่งเสริมความปรารถนาที่จะอยู่ในกลุ่มต่อไป (อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท, 2544: 98-99)

ศิริพร ภักดีผาสุข (2561) กล่าวถึงแนวคิดอัตลักษณ์กลุ่ม (Collective Identity) ว่าเป็นการให้ความหมายของกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จากลักษณะร่วมของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งมีหลายประเภท เช่น อัตลักษณ์กลุ่มอาชีพ (ตัวอย่างกลุ่มอาชีพ นักการเมือง นักธุรกิจ ข้าราชการ) อัตลักษณ์เพศสภาพ อัตลักษณ์ทางเชื้อชาติ อัตลักษณ์กลุ่มอายุ (ตัวอย่างกลุ่มอายุ ผู้สูงอายุ วัยรุ่น วัยเด็ก) เป็นต้น โดยอัตลักษณ์กลุ่มเกิดจากสิ่งที่กำหนดและเป็นตัวเชื่อมอัตลักษณ์ร่วมของบุคคลเข้ากับกลุ่ม โดยที่พัฒนาการของอัตลักษณ์กลุ่มนั้นมีเป้าหมายเพื่อจะบอกว่า “พวกเรา เป็นใคร”

ดังนั้น จากความหมายข้างต้น อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) จึงเป็นสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่มไว้ด้วยกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน นำไปสู่ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มต่อไป

2.2.3.2 กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)

อัตลักษณ์ร่วมเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย จนกลายเป็นกระบวนการที่หล่อหลอมให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วมในการเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของอัตลักษณ์ร่วม ดังนี้

Taylor และ Whittier (1992) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์ร่วมเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) การมีจิตสำนึกร่วมของกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นโดยกลไกที่หลากหลาย ทั้งผ่านการพูดคุย การทำงานร่วมกัน ซึ่งการมีจิตสำนึกร่วมช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของกลุ่มยิ่งขึ้น และ (2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในกลุ่ม ผ่านการเจรจาต่อรอง การแสดงความ

คิดเห็น ดังนั้น ทั้ง 2 องค์ประกอบข้างต้น นำมาสู่การสร้างอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกมีความผูกพันกับคนในกลุ่ม และรับรู้ว่าคุณสมบัติมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ในขณะที่ Woodward (2004) กล่าวถึงกระบวนการเกิดขึ้นของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ว่าอัตลักษณ์ร่วมเป็นความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับคนอื่นภายในกลุ่มเดียวกัน อัตลักษณ์ร่วมจึงไม่ใช่ผลผลิต (Product) แต่เป็น “กระบวนการกลายมาเป็น” (Process of Becoming) โดยการสื่อสารผ่านสัญลักษณ์ (Symbols) ทำให้รู้ว่าคนในกลุ่มเดียวกันมีความเหมือนกันอย่างไร หรือข้อมูลใดที่จะแบ่งประเภทของคนกลุ่มอื่น ๆ และกลุ่มของเรา เช่น การแต่งกาย หรือวัตถุต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่ใช้แทน นอกจากนี้ อัตลักษณ์ร่วมยังเกิดจากการนิยามตนเองของกลุ่มให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบว่ากลุ่มของตนเองคือใคร การเกิดขึ้นของอัตลักษณ์ร่วมจึงเป็นเรื่องของการให้ความหมาย โดยการกำหนดนิยาม (Politics of Meaning) ของกลุ่ม ส่งผลต่อแบบแผนพฤติกรรมของผู้คนในกลุ่ม และยังเป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับคนในกลุ่มเดียวกัน และมีผลต่อการรับรู้เข้าใจของผู้อื่นในสังคม (Kath Woodward, 2004)

อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Collective Identity) เป็นการจำแนกกลุ่มคนต่าง ๆ ด้วยป้ายทางสังคม เช่น อัตลักษณ์ทางเชื้อชาติ อัตลักษณ์ทางเพศ ฯลฯ โดยป้ายเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงความคิดที่คิดขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่เกิดขึ้นด้วยกลไกของการปฏิบัติการของการสร้างความหมายที่จะทำให้เกิดความสำนึกของแต่ละบุคคลว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีลักษณะบางอย่างร่วมกัน เช่น มีความชอบเหมือนกัน ทั้งนี้ สำเนักร่วมที่บุคคลสามารถปรับไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาสถานที่ (ปริตตา เฉลิมเผ่า กอนันทกุล, 2545)

ดังนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการว่ามีอัตลักษณ์ใดร่วมกัน และอัตลักษณ์ร่วมเหล่านั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยใด เพื่อนำมาทำความเข้าใจพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

2.2.3.3 ประโยชน์ของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity)

Passy และ Giugni (2000) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ที่ส่งผลต่อกลุ่มว่าอัตลักษณ์ร่วมช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเชื่อมั่น เกิดความผูกพัน และมีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน ทำให้สมาชิกมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งยังนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในหน่วยงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ อัตลักษณ์ร่วมช่วยสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในกลุ่ม สร้างสำนึกร่วมของกลุ่ม ทำให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกัน และสามารถทำงานด้วยกันอย่างความราบรื่น รวมถึงอัตลักษณ์ร่วมทำให้สมาชิกได้รับการยอมรับจากคนในกลุ่ม จึงสาเหตุหนึ่งในการเข้ามาทำงานอาสาสมัคร ทั้งยังนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และผลส่งต่อการตัดสินใจให้สมาชิกปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มต่อไป (Passy and Giugni, 2000)

2.2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน

Ellemers และคณะ (2004) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการทำงานผ่านบทความเรื่อง *Motivating Individuals and Groups at Work* ที่เผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 2004 ว่าอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยกล่าวคือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม ส่งผลให้ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือรับรู้ถึงความเป็นอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม ซึ่งอาจนำไปสู่ความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม มีความผูกพัน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มทำให้สมาชิกถูกกระตุ้นให้มีพลังในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การจะได้รับการปลุกฝังและหล่อหลอมโดยเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานให้มีอัตลักษณ์ร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ รวมถึงการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และยังมี การให้รางวัลเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อกลุ่มและจูงใจให้บุคคลปฏิบัติ ทั้งยังทำให้บุคคลเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตนเองและสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม

นอกจากนี้ อัตลักษณ์ร่วมยังช่วยดึงดูดและรักษาสมาชิกให้ยังคงอยู่กับกลุ่มต่อไป แม้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์การจะเปลี่ยนแปลงไป โดยมีเป้าหมายของกลุ่มเป็นสิ่งจูงใจ ดังนั้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือรับรู้ถึงความเป็นอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน (Ellemers และคณะ, 2004)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดอัตลักษณ์กลุ่มหรืออัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ตามแนวคิดของ เชิญขวัญ ภูษณงค์ (2549) และศิริพร ภักดีผาสุก (2561) เพื่อหาอัตลักษณ์ร่วมเฉพาะกลุ่มที่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีร่วมกับคนอื่น ๆ ที่ในกลุ่ม เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ อายุ อาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับทักษะของอาสาสมัคร การเข้ามาทำงานอาสาสมัคร รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีพลังในการขับเคลื่อนหรือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการกำหนดกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงกระตุ้นเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ประกอบกับแรงจูงใจที่เกิดขึ้น จากภายนอก ทำให้แรงจูงใจกลายเป็นพลังผลักดันให้คนมีรูปแบบพฤติกรรม และกระทำในสิ่งที่ตนเอง ต้องการ โดยมีเป้าหมายสูงสุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจากการศึกษา พบว่า มีนักวิชาการ นักทฤษฎี หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งชาวต่างประเทศและในประเทศได้ให้ความหมาย หรือนิยามของแรงจูงใจไว้กว้างขวาง ดังนี้

Stephen P. Robbins (1980) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจ โดยจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจ นอกจากนี้ แรงจูงใจเป็นความเต็มใจในการกระทำบางอย่างซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำของคุณ เพื่อตอบสนองความพอใจของคุณ (Stephen P. Robbins, 1980 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2556)

Hoy (1991) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกดีที่บุคคลมีต่องาน ทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลและคุณค่าของงานนั้น ๆ ด้วย

Plotnik (1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามเวลาที่ เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำการสิ่งต่าง ๆ และใช้พลัง เหล่านั้นเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมาย (Plotnik, 1996 อ้างถึงใน โชติ บดีรัฐ, 2558)

ขณะที่นักวิชาการในประเทศอย่างศิริพร จันทศรี (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ หรือสิ่งรอบข้างที่เข้ามากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการหรือสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยแรงจูงใจ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในของบุคคลและแรงจูงใจภายนอกบุคคล กล่าวคือ แรงจูงใจภายในจะทำให้บุคคลมีความพอใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อสิ่งอื่นใดตอบแทน ขณะที่แรงจูงใจภายนอกทำให้บุคคลจะกระทำสิ่งใดต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และเป็นการกระทำที่มีการหวังผลตอบแทน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการกระทำนั้น ๆ

ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลมีการตอบสนองต่อสิ่งที่กระตุ้นอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย ตามที่บุคคลต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจที่กล่าวถึงอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในของบุคคล ได้แก่ แรงขับ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกของบุคคลที่มากระตุ้น ได้แก่ ความต้องการของกลุ่มรางวัล เป็นต้น

วันชัย มีชาติ (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งผู้บริหารองค์การต้องมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ ผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

สัมมา ธรณิธย์ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจ โดยบุคคลจะอุทิศทั้งกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยมีสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับคำชม เป็นต้น เพื่อเป็นผลตอบแทนการของกระทำนั้น ๆ

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่เกิดจากทั้งจากแรงขับเคลื่อนภายในบุคคลและแรงขับภายนอกบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ซึ่งเป็นการกระทำที่มีแบบแผน มีทิศทางเพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยแรงจูงใจมีสิ่งจูงใจเป็นตัวกระตุ้นการกระทำต่าง ๆ ได้แก่ รางวัล ค่าตอบแทน คำชมเชย การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น เพื่อเกิดการกระทำที่แน่นอน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

เช่นเดียวกับความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีนักวิชาการ นักทฤษฎี หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจที่น่าสนใจไว้หลากหลายประเด็นด้วยกัน ดังนี้

Gibson และคณะ (1982) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ ทักษะ ความรู้ การศึกษา และการรับรู้ เมื่อบุคคลเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรก็จะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ลักษณะงานที่ทำ โครงสร้างขององค์กร กฎระเบียบ ภาวะผู้นำ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นรู้สึกว่าเขาขาดแคลนสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลจึงมักจะหาวิธีตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เพื่อลดสิ่งที่ตนเองขาดแคลน โดยบุคคลจะเลือกตัดสินใจหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีตมาตัดสินใจว่าโอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ความพยายามในการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน สิ่งเหล่านี้จึงมักจะปรากฏออกมาในรูปแบบของผลการปฏิบัติงานบุคคล เมื่อผลการปฏิบัติงานถูกประเมินจากหัวหน้างานแล้วก็จะตามมาด้วยการให้ผลตอบแทนรางวัลที่อยู่รูปแบบตัวเงิน และผลตอบแทนรูปแบบอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ภินันท์ รัชตาจารย์ (2555) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า การได้รับแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น การพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจสามารถแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ ได้แก่

(1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ แรงจูงใจช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยในการทำงาน และรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้อยู่ทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ

(2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร โดยกระบวนการจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานได้

(3) ความสำคัญต่อบุคลากร โดยแรงจูงใจทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกำลังในการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา ชัยโชติธรานันท์ (2550) ได้กล่าวถึงการจงใจว่า เป็นเหมือนเชื้อเพลิงการกระทำของบุคคล เมื่อมีการจงใจอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ซึ่งทำให้คนเกิดความพึงพอใจ การจงใจจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญกับการจงใจบุคลากร

อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกเป็น 3 ประการ คือ 1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร เพื่อช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมทำงาน และรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรได้นาน 2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน 3. ความสำคัญต่อบุคลากร โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในหลายส่วนด้วยกัน ทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารและขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง สามารถบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันรางวัล หรือผลตอบแทนของการที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเพิ่มค่าตอบแทน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย การศึกษาเรื่องแรงจูงใจจึงสามารถทำให้ผู้วิจัยเรียนรู้ถึงแรงจูงใจสำคัญในการทำให้ประชาชนภายในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมากยิ่งขึ้น รวมถึงเรียนรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

2.3.3 ประเภทของการจงใจ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของการจงใจไว้อย่างน่าสนใจ โดยจันทราณี สงวนนาม ได้แบ่งประเภทของการจงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (จันทราณี สงวนนาม, 2553)

(1) การจงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใดหรือปัจจัยใดมากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การจงใจประเภทนี้ ได้แก่

(1.1) ความต้องการ (Needs) โดยทั่วไปมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความตั้งใจและเป้าหมาย

(1.2) ความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ (Special Interest) หากบุคคลใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลารวดเร็ว

(1.3) ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

(2) การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น ซึ่งการจูงใจภายนอก ได้แก่

(2.1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล โดยบุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำสิ่งใด ๆ เป้าหมายเหล่านั้นย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมเหมาะสม ทั้งยังช่วยเพิ่มความพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความคาดหวังนั้น

(2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความสำเร็จก้าวหน้าอย่างไร จากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจในการทำงาน

(2.3) บุคลิกภาพ โดยความชื่นชมและความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น

(2.4) สิ่งทีล่อความสนใจด้านอื่น ๆ ก็สามารถก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ เช่น การให้รางวัล การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน โดยสิ่งล่อความสนใจเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

สุภัททา บิณฑะแพทย์ (2532) เสนอแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจสามารถจำแนกตามธรรมชาติของมนุษย์ได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) แรงจูงใจทางสรีรวิทยา เป็นแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งมีความจำเป็นทางธรรมชาติ เช่น ความหิว ความกระหาย การปรับอุณหภูมิร่างกาย การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

(2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจตามธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการมีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่น

(3) แรงจูงใจที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีต ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติตนของบุคคลมากระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมบางอย่าง

2.3.4 กระบวนการจูงใจ

นอกจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น กระบวนการจูงใจก็เป็นสิ่งหนึ่งที่น่าสนใจมากในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยพวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Need) จึงทำให้เกิดความตึงเครียด ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดแรงขับในตัวบุคคล (Drive) แรงขับดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (Search Behavior) เพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ เมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ (Need Satisfaction) และในที่สุดก็ลดความตึงเครียดของบุคคลลงได้ (Reduction of Tension)

ในขณะที่จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555, หน้า 9) ได้เสนอกระบวนการจูงใจในลักษณะที่สอดคล้องกับพวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ว่ากระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

(1) ความต้องการ (Needs) เป็นภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างอาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจ

(2) แรงขับ (Drive) โดยเมื่อบุคคลมีความขาดบางสิ่งบางอย่างก็จะเกิดภาวะความตึงเครียด ซึ่งภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

(3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องความจำเป็นพื้นฐานอย่างปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

กระบวนการจูงใจจึงเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากแรงขับ เพื่อตอบสนองเป้าหมาย ความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่ช่วยเป็นพลังขับเคลื่อนให้อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหาแนวทาง หรือกระบวนการในการจูงใจอาสาสมัครไม่ว่าจะเป็นการจูงใจภายในหรือการจูงใจภายนอก เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผู้วิจัยจึงจะนำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานตามวัตถุประสงค์การศึกษาต่อไป

2.3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของบุคคลย่อมมีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันสำคัญ เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

Huse และ Cumming (1985) ได้แสดงความคิดเห็นว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมเนื้องานที่ทำ ทั้งยังต้องสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงต้องได้รับในระดับที่เท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่นในระดับเดียวกัน

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีไม่ภาวะเสี่ยงที่จะก่ออันตรายต่อสุขภาพของบุคลากร

(3) การพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน (Development of Human Competencies) หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน มีการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

(4) ความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Growth) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถก้าวเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานของตนเอง ช่วยทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

(5) ความสัมพันธ์ในสังคม (Social Relationship) หมายถึง มีสังคมในการทำงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งแยกพรรคพวกหรืออคติต่อกันในสังคมการทำงาน

(6) สิทธิและเสรีภาพในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานในองค์กรมีการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของบุคลากร มีการเคารพในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกกันในการทำงาน

(7) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ไม่มีภาวะเครียดหรือหักโหมจากการทำงานหนักจนเกินไป

(8) ความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน (Organizational Pride) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของตน มีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนในองค์กร ประสบความสำเร็จ

ในขณะที่นักวิชาการอย่าง Lewin (Lewin, 1981 อ้างอิงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542) ก็ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
- (2) ลักษณะของเนื้องานที่รับผิดชอบ
- (3) ความมั่นคงในการทำงาน
- (4) ความสามารถในการควบคุมกระบวนการทำงาน
- (5) ความมีอิสรภาพในการทำงาน
- (6) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- (7) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน
- (8) การมีช่องทางในการร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการทำงาน
- (9) หน่วยงานมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและเหมาะสม
- (10) การมีระดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

ดังนั้น จากแนวคิดข้างต้น ทำให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมาย ทั้งปัจจัยจูงใจด้านบุคคล เช่น ประสบการณ์ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านงาน เช่น ลักษณะงาน โครงสร้างของงาน หรือปัจจัยด้านการจัดการ เช่น เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าของงาน การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

2.3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัคร

วิธีการ Volunteer Functions Inventory หรือ VFI ของ E. Gil Clary และคณะ (1998) เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัคร เนื่องจากเป็นการศึกษาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสามารถจัดการกับข้อมูลได้ง่าย ทั้งนี้ วิธีการ Volunteer Functions Inventory (VFI) สามารถแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครเป็น 6 ด้าน (Clary et al., 1998) ดังนี้

(1) การจัดการความรู้สึกด้านลบ

จากการพิจารณาผลการศึกษาของ Smith และคณะ (1956, อ้างถึงใน Clary et al., 1998) พบว่า การเป็นอาสาสมัครมีผลต่ออัตราภายในตัวตนของมนุษย์ เป็นแรงจูงใจจากความต้องการที่จะปกป้องอัตราของตนจากความรู้สึกด้านลบต่าง ๆ หรือต้องการหนีจากปัญหาของตน หรือความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็ความรู้สึกผิด ความเหงา ความเครียด ฯลฯ ซึ่งการทำงานอาสาสมัครช่วยทำให้บุคคลนั้นบรรเทาความรู้สึกผิดให้น้อยลง หลีกหนีจากความรู้สึกเชิงลบในอดีต หรือช่วยให้สามารถผ่านปัญหาไปได้ดีขึ้น ซึ่งผลการศึกษาของ Aboramadan และคณะ (2019) สอดคล้องกัน ในทัศนะที่ว่าปัจจัยด้านการจัดการความรู้สึกด้านลบ (Protective Motivations) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอาสาสมัคร เพื่อลดความรู้สึกด้านลบในตนเอง

(2) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม

แรงจูงใจของบุคคลที่ต้องการแสดงออกถึงค่านิยมของความเป็นอาสาสมัครที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ของผู้ที่มีโอกาสน้อยกว่า มีมนุษยธรรมในการดำเนินชีวิต รวมถึงมีทัศนคติว่าการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรกระทำ มองว่าการทำกิจกรรมอาสาสมัครเป็นโอกาสที่ดีในการสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้อาสาสมัครยังมองว่ากิจกรรมที่ตนเองทำสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมุ่งหวังให้สิ่งหรือบุคคลผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหลังได้รับความช่วยเหลือ ดังนั้นการขอความช่วยเหลือผู้อื่นเป็นลักษณะเด่นของผู้ที่ทำงานอาสาสมัคร

(3) การพัฒนาตนเองด้านการทำงาน

เป็นแรงจูงใจจากความต้องการความก้าวหน้า ประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือประโยชน์ในหน้าที่การงาน รวมถึงทำให้มีโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ด้านต่าง ๆ ได้รู้จักกับบุคคลใหม่ๆ ที่สามารถช่วยเหลือในด้านกรงาน ทั้งยังช่วยให้บุคคลได้ค้นหาความชอบของตัวเองและช่วยเพิ่มโอกาสเข้าทำงานในองค์กรที่ต้องการมากขึ้น การทำงานอาสาสมัครหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับอาสาสมัคร ช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จในสายงานของตนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำงานอาสาสมัคร นอกจากได้ช่วยเหลือผู้อื่นแล้วยังเกิดประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเองด้วย

(4) การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และเข้าใจ

เป็นแรงจูงใจจากความต้องการที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่มีเรียนรู้และมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในตัวเองและสิ่งรอบตัวมากขึ้น การเป็นอาสาสมัครยังช่วยเพิ่มการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้พัฒนาความสามารถที่เฉพาะเจาะจง ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสตนเองให้ได้เรียนรู้ที่จะรับมือกับความหลากหลายและแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้มีมุมมองหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต ทั้งยังช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติในการมองสิ่งต่าง ๆ ให้มีมุมมองแตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้เข้าใจความเป็นไปของโลกมากขึ้น

(5) การเห็นคุณค่าในตนเอง

เป็นแรงจูงใจจากความต้องการที่บุคคลจะเพิ่มคุณค่าและคุณค่าให้ตัวเอง ผ่านการทำงานอาสาสมัคร เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกดีกับตัวเอง มั่นใจในตัวเอง นับถือตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีค่ามากขึ้น เป็นที่ต้องการ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ดังนั้น อาสาสมัครบางส่วนเข้ามาทำงานอาสาสมัครเพราะอยากพัฒนาตนเอง เพิ่มความพึงพอใจในตนเอง และเพิ่มความมั่นใจในตนเองยิ่งขึ้น

(6) การพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ในสังคม

เป็นแรงจูงใจที่อาสาสมัครต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือเป็นประโยชน์ในการร่วมสังคมกับผู้อื่น การเป็นอาสาสมัครยังช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลใหม่ ๆ ช่วยให้บุคคลได้รับการยอมรับ ได้รับเคารพนับถือจากสังคมหรือบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การที่บุคคลได้พบปะสังสรรค์กับผู้คน ทั้งกลุ่มคนใหม่ ๆ และทั้งผู้ที่สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันอยู่แล้ว เป็นการเพิ่มมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นและสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ดังนั้น การเป็นอาสาสมัคร หรือการกิจกรรมอาสาสมัคร จึงส่งเสริมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม (Penner, 2002)

นอกจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครตามวิธีการ Volunteer Functions Inventory ของ E. Gil Clary และคณะแล้ว มีผลงานวิจัยของ Clary และ Snyder (1999) ที่การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร พบว่าแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ แรงจูงใจที่อยากทำเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และแรงจูงใจที่ทำเพื่อประโยชน์ของตัวเอง ซึ่งการที่บุคคล ตัดสินใจเป็นอาสาสมัครต้องมีแรงจูงใจในทั้ง 2 ส่วน คือความต้องการที่จะทำเพื่อผู้อื่น และการทำ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเองด้วย (Clary และ Snyder, 1999) และหลังจากบุคคล ตัดสินใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครแล้ว อาสาสมัครจะประเมินถึงความพึงพอใจของตนว่าสิ่งที่พวกเขา ทำนั้นตอบสนองต่อแรงจูงใจ หรือสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ หากการทำกิจกรรมอาสาสมัครสามารถ ตอบสนองแรงจูงใจได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอาสาสมัครนานยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นและดึงดูดให้มีผู้คนสนใจในการเป็นอาสาสมัครมากขึ้น

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัคร ตามแนวคิดของ E. Gil Clary และคณะ ประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ (1) การจัดการความรู้สึกด้านลบ (2) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม (3) การพัฒนาตนเองด้านการทำงาน (4) การพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้และเข้าใจ (5) การเห็นคุณค่าในตนเอง (6) การพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ในสังคม (Clary et al., 1998) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

2.3.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจที่หลากหลายและน่าสนใจ ดังนี้

2.3.7.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์ (Alderfer, 1972) ได้เสนอทฤษฎี E.R.G. หรือเรียกว่า Alderfer's Modification โดยได้ปรับปรุงมาจากแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ หรือเรียกว่า ทฤษฎี ERG ได้แก่

(1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการ ด้านกายภาพ ด้านวัตถุและด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมั่นคง

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ครอบครัวและสังคม

(3) ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ

2.3.7.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) ศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของเฮร์ซเบิร์กกระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมือง匹สเบอร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ซึ่ง Hertzberg ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

(1.1) ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

(1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชยหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคล

(1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวหรือทักษะเฉพาะสาขาในการทำงาน

(1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเองได้อย่างอิสระ ไม่มีการควบคุมจนมากเกินไป

(1.5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

(2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อนและมีความเป็นธรรม

(2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงาน ร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

(2.6) ระบบผลตอบแทน (Reward System) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

(2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

(2.8) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.3.7.3 ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์

McClelland (1992) โดยแม็คเคลแลนด์ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

(1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Affliction) เป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานเพื่อจะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

(2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affliction) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

(3) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการทำให้คนอื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษาจากทั้ง 3 แนวคิด พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของตนเอง ยิ่งการกระทำมีแรงกระตุ้นที่น่าพึงพอใจก็ยิ่งทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เช่น การปรับเพิ่มค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมั่นคง การเป็นที่ยอมรับแก่ผู้อื่น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ และธำรงรักษาให้คนอยู่กับองค์กรต่อไป

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบกิจการให้ได้รับความเป็นธรรม โดยปัญหาด้านแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน การนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบปัญหา ด้านแรงงานให้ได้รับความช่วยเหลือและแก้ไขให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์และครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจึงเป็นไปได้ยากยิ่ง เพราะยังมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง กระทรวงแรงงานจึงเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแส ข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมถึงติดต่อประสานงานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้นให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2563)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 กระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้ง “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมีความเป็นเอกภาพ จึงได้ออก “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548” โดยอาสาสมัครแรงงานมีบทบาทสำคัญ ในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่น ๆ ของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานที่ตั้งไว้ต่อไป (สำนักตรวจและประเมินผล กระทรวงแรงงาน, 2563)

ในปี พ.ศ. 2549 สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับภูมิภาค จึงตอบสนองนโยบายของกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการโครงการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงาน ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกประชาชนในพื้นที่เข้ามาทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 50 คน ในพื้นที่ 6 อำเภอ 5 ตำบล ภายในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ในการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านแรงงาน การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของตนเอง การสำรวจข้อมูลความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้คำแนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ลงมา นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ยังทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจของ 5 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่งต่อข้อมูลความต้องการดังกล่าว ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการต่อไป เพื่อให้การบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

ซึ่งจากแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงานข้างต้น ทำให้เห็นถึงการเป็นกลไกสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ จึงนำมาสู่การดำเนินการกิจตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ที่กำหนดวัตถุประสงค์ คุณสมบัติ หน้าที่ การสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การได้รับค่าตอบแทน รวมถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน ดังที่จะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

- 1) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง
- 2) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงานรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน
- 3) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น
- 4) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน เบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้แก่กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

2.4.3 ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 สาระสำคัญของระเบียบฯ ประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่ (กระทรวงแรงงาน, 2548)

หมวด 1 อาสาสมัครแรงงานในประเทศ

หมวด 2 อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

หมวด 3 สิทธิประโยชน์

หมวด 4 ระยะเวลา และการสิ้นสุดสภาพ

2.4.4 ประเภทและคุณสมบัติของสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) อาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประเทศไทย เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.”

2) อาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

3) คุณสมบัติอาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- (2) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- (3) สมัยครใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

4) คุณสมบัติอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- (2) มีภูมิลำเนา มีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น
- (3) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- (4) สมัยครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

2.4.5 บทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1) อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (2) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน
- (3) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

2) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(2) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

(3) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

(4) สืบสวนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

(5) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(6) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จากบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ข้างต้น สามารถสรุปกิจกรรมการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน ออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ตามแบบ “แบบ สภ.1” (แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน) ดังนี้

(1) กิจกรรมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านช่องทางต่าง ๆ

- (1.1) สื่อวิทยุ
- (1.2) เสียงตามสาย
- (1.3) บอร์ดประชาสัมพันธ์
- (1.4) ประชุม/ประชาคม
- (1.5) แจกข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้วยตนเอง

(2) งานบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

- (2.1) งานจัดหางาน (การรับสมัครผู้ประสงค์สมัครงาน)
- (2.2) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (การรับสมัครผู้ประสงค์ฝึกอาชีพ)

- (2.3) งานด้านคุ้มครองแรงงาน (การรับความประสงค์ผู้ต้องการรับบริการด้านคุ้มครองแรงงาน)
- (2.4) งานประกันสังคม (การรับผู้สมัครผู้ประกันตน มาตรา 40 และรับแจ้งความประสงค์ผู้ต้องการรับบริการด้านประกันสังคม)
- (2.5) งานสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ (การรับแจ้งความประสงค์ผู้ต้องการรับบริการด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ)
- (3) งานการสำรวจข้อมูล
- (3.1) สำรวจข้อมูลความต้องการมีงานทำ / ข้อมูลการว่างงานของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (3.2) สำรวจข้อมูลความต้องการด้านการฝึกอาชีพในพื้นที่
- (3.3) สำรวจข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบในพื้นที่
- (3.4) สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในพื้นที่
- (3.5) สำรวจข้อมูลอื่น ๆ ตามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ มอบหมาย
- (4) งานป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน / สถานประกอบการ โดยอาสาสมัครแรงงาน
- (4.1) การสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในสถานประกอบการ โดยอาสาสมัครแรงงาน
- (4.1.1) การรณรงค์เผยแพร่ความรู้งานป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน
- (4.1.2) การแสดงเจตจำนงเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดผ่านกิจกรรมโครงการโรงเรียนสีขาว กิจกรรมการให้คำปรึกษา กิจกรรมการให้ข้อมูลส่งเสริมอาชีพ
- (4.2) การสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผ่านการรณรงค์เผยแพร่ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การเชิญชวนมีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันยาเสพติด กิจกรรมการสำรวจข้อมูลให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ การให้ข้อมูล คำแนะนำด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิต รวมถึงกิจกรรมการสร้างและพัฒนาแกนนำ เครือข่ายแรงงานนอกระบบในการป้องกันปัญหายาเสพติด
- (5) งานด้านการป้องกันการทุจริต ผ่านกิจกรรมการรณรงค์ และป้องกันปัญหาการทุจริตในสถานประกอบการขนาดเล็ก และประชาชนในพื้นที่

2.4.6 การสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ในเขตกรุงเทพมหานคร สมัครที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ส่วนภูมิภาคสมัครได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดบุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือก เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศได้ที่สำนักงานแรงงานในต่างประเทศทุกประเทศที่มีสำนักงานแรงงานตั้งอยู่

เมื่อได้บุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

- (1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน
- (2) ในส่วนภูมิภาคให้เสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงาน
- (3) ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศเสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณา เพื่อแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

2.4.7 สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน

- (1) อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (2) อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

2.4.8 หลักเกณฑ์และขั้นตอนการได้รับค่าตอบแทน

- (1) อาสาสมัครในประเทศต้องได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือบุคคลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย
- (2) อาสาสมัครแรงงานต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำเดือนเสนอมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด ทุกวันที่ 25 ของเดือน ตามแบบที่กระทรวงแรงงานกำหนด (แบบ สภ.1 แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน) เพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน
- (3) ระเบียบในการเบิกจ่ายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0409.7/ 23170 ลงวันที่ 17 กันยายน 2550 เบิกจ่ายได้ไม่เกิน 600 บาท/เดือน
- (4) กระทรวงแรงงานได้อนุมัติเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใช้จ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเบิกจ่ายเงินให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 50 คน จำนวน 600 บาท/เดือน เป็นเงินงบประมาณ 360,000 บาท
- (5) หากอาสาสมัครแรงงานบุคคลใด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนข้างต้น ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนได้

2.4.9 ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพของอาสาสมัครแรงงาน

1. อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้
 - (1) อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละสามปี
 - (2) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละหนึ่งปี อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้
2. อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุ ดังนี้
 - (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติหรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

2.4.10 คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ด้วยคำสั่งคณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกระทรวงแรงงาน ที่ 9/2565 ลงวันที่ 8 เมษายน 2565 แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย

(1) แรงงานจังหวัด	ประธานคณะทำงาน
(2) จัดหางานจังหวัด	คณะทำงาน
(3) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	คณะทำงาน
(4) ประกันสังคมจังหวัด	คณะทำงาน
(5) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
(6) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด	คณะทำงาน
(7) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
(8) เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	คณะทำงาน
(9) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	คณะทำงาน
(10) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด	คณะทำงานและเลขานุการ
(11) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกระทรวงแรงงาน
2. ดำเนินการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ และสนับสนุนสวัสดิการแก่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดตามความจำเป็นและเหมาะสม
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานมีการรวมกลุ่มในการทำงานเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
4. พิจารณาตรวจสอบกรณีมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัด
5. รายงานผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัด ปัญหา และแนวทางการแก้ไขให้คณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกระทรวงแรงงานทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6. ดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ตามที่ปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ คณะกรรมการพัฒนางานอาสาศัมครแรงงานกระทรวงแรงงานมอบหมาย

นอกจากนี้ ยังมีคำสั่งจังหวัดสมุทรปราการ ที่ 6527/2565 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แต่งตั้งพี่เลี้ยงอาสาศัมครแรงงานระดับตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

- (1) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
- (2) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
- (3) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
- (4) เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
- (5) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
- (6) เจ้าหน้าที่ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขต 10 สมุทรปราการที่ได้รับมอบหมาย

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครแรงงานระดับตำบลของจังหวัดสมุทรปราการ ให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

ดังนั้น แนวคิดและข้อมูลเกี่ยวกับอาสาศัมครแรงงานข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นภาพ การขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่มากยิ่งขึ้น เห็นถึงกระบวนการตั้งแต่ การเข้ามาดำรงตำแหน่งจนถึงการสิ้นสุดสภาพของอาสาศัมครแรงงาน เห็นถึงปัจจัยจูงใจที่ให้ ประชาชนในพื้นที่เข้ามาทำงานอาสาศัมคร รวมทั้งเห็นถึงกระบวนการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการ เกี่ยวกับอาสาศัมครแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครแรงงานต่อไป

2.4.11 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดขนาดใหญ่ที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร และเป็นเมืองอุตสาหกรรมชั้นนำที่ดึงดูดทั้งแรงงานในประเทศ และแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ในพื้นที่จำนวนมาก โดยข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2565) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ช่วยให้ผู้วิจัยเห็นภาพบริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัด สมุทรปราการมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2564)

(1) ด้านที่ตั้งและขนาดพื้นที่

จังหวัดสมุทรปราการตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา และเหนืออ่าวไทย มีเนื้อที่ประมาณ 1,004 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,557 ไร่ ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 29 กิโลเมตร โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 อำเภอ 50 ตำบล 394 หมู่บ้าน การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 48 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 22 แห่ง (1 เทศบาลนคร 7 เทศบาลเมือง และ 14 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 28 แห่ง

(2) ด้านเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ซึ่งมีความสะดวก รวดเร็ว และช่วยในการลดต้นทุนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จึงส่งผลให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยมีการขอจดทะเบียนโรงงานของจังหวัดฯ พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งสิ้น 7,817 แห่ง นับได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากที่สุดในประเทศ และเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมต่อเนื่องเชื่อมโยง (Supply Chain) มีอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะและอุปกรณ์อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะขั้นพื้นฐาน อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ และอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล ฯลฯ โดยตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมและนอกนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ สะดวกต่อการคมนาคมขนส่ง ส่งผลให้จังหวัดสมุทรปราการยังเป็นที่น่าสนใจของนักลงทุน

(3) ด้านเศรษฐกิจภาคเกษตรกรรม

จังหวัดสมุทรปราการมีพื้นที่ทำเกษตรกรรมลดลง เนื่องจากการพัฒนาเมือง รวมถึงการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและความเจริญด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยจากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในปี พ.ศ.2560 มีพื้นที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตร จำนวน 211,421 ไร่ พื้นที่ใช้ประโยชน์นอกการเกษตร จำนวน 402,511 ไร่ และพื้นที่ป่าไม้/ชายเลน จำนวน 13,626 ไร่

(4) ด้านเศรษฐกิจภาคการประมง

จากสภาพภูมิศาสตร์ของจังหวัดสมุทรปราการมีพื้นที่เหมาะสมกับการทำประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่ง เนื่องจากมีพื้นที่บางส่วนติดชายฝั่งทะเล ประกอบกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ประกาศ เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2556 เรื่อง การกำหนดเขตเหมาะสมสำหรับการเพาะเลี้ยง

สัตว์น้ำ (การเพาะเลี้ยงกุ้งทะเลและสัตว์น้ำจืด) โดยวิเคราะห์จากปัจจัยการพัฒนาพื้นที่เพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำประกอบด้วยความเหมาะสมของดิน แหล่งน้ำ เส้นทางคมนาคมร่วมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในเขตเหมาะสมสำหรับการเพาะเลี้ยงกุ้งทะเลในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางบ่อ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอเมืองสมุทรปราการ นอกจากนี้ การเพาะเลี้ยงปลาน้ำจืดที่เกษตรกรนิยมเลี้ยง ได้แก่ ปลานิล ปลาสลิติ และปลาดุก ซึ่งสามารถเพาะเลี้ยงได้ทุกอำเภอ

(5) ประชากรและโครงสร้างประชากร

จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรตามทะเบียนราษฎรมากเป็นอันดับ 12 ของประเทศ และอันดับ 2 ของภาคกลาง รองจากกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจังหวัดฯ รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพฯ ทั้งในด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรม การค้า การบริการและการกระจายตัวของประชากร จึงทำให้จังหวัดฯ มีประชากรที่ย้ายถิ่นจากที่อื่นมาอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรเกือบเท่าตัว โดยข้อมูลในปี 2562 จังหวัดฯ มีประชากรตามทะเบียนราษฎรทั้งสิ้น 1,344,875 คน แยกเป็นชาย 642,774 คน หญิง 702,101 คน ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการมากที่สุด รองลงมาคืออำเภอบางพลี และอำเภอพระประแดง ตามลำดับ (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2564)

(6) สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงาน

สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ ได้ดำเนินการสำรวจสภาพการณ์ทำงานของประชากร ไตรมาส 1 ปี 2565 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2,055,994 คน (เพศชาย 968,250 คน เพศหญิง 1,087,744 คน) จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 1,481,509 คน (เพศชาย 768,901 คน เพศหญิง 712,608 คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ จำนวน 1,460,777 คน (เพศชาย 760,482 คน เพศหญิง 700,295 คน) ผู้ว่างงาน จำนวน 20,732 คน (เพศชาย 8,419 คน เพศหญิง 12,313 คน) ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมี จำนวน 574,485 คน (เพศชาย 199,349 คน เพศหญิง 375,136 คน) (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

(7) ผู้มีงานทำ

ในไตรมาส 1 ปี 2565 สำหรับผู้มีงานทำ 1,460,777 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 17,006 คน ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 1,443,772 คน เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรม จึงทำให้มีผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมสูงกว่าร้อยละ 98 ของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยกลุ่มผู้ทำงาน นอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในอุตสาหกรรม การผลิตมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การขายส่งและการขายปลีก การขนส่งที่เก็บสินค้า กิจกรรมโรงแรมและอาหาร และการบริหารและการสนับสนุน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

(8) แรงงานนอกระบบ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2564 พบว่า ผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบ มีจำนวน 259,340 คน คิดเป็นร้อยละ 19.04 ของผู้มีงานทำทั้งหมด แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะทำงานนอกภาคเกษตรจำนวน 251,876 คน (ร้อยละ 97.12 ของผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบ) ส่วนแรงงานนอกระบบที่ทำงานในภาคเกษตรมีจำนวน 7,464 คน (ร้อยละ 2.88) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การขายส่งขายปลีกซ่อมแซมยานยนต์ฯ 2) โรงแรมและบริการอาหาร 3) การผลิต 4) การขนส่ง 5) การก่อสร้าง (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

(9) แรงงานต่างด้าว

ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ในไตรมาส 2 ปี 2565 คงเหลือจำนวน 209,202 คน

ดังนั้น จากข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้เห็นได้ว่าจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดขนาดใหญ่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมถึงเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันดับต้น ๆ ของประเทศที่มีนักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จนทำให้จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศ นอกจากความโดดเด่นของภาคอุตสาหกรรมแล้ว จังหวัดสมุทรปราการยังมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านภูมิศาสตร์ ทำให้เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม ประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งอีกด้วย

การเติบโตของภาคเศรษฐกิจข้างต้น ทำให้จังหวัดสมุทรปราการ ดึงดูดแรงงานทั้งชาวไทย แรงงานต่างชาติ รวมถึงแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในพื้นที่จำนวนมาก เมื่อมีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก จึงนำมาสู่ปัญหาประชากรแฝงในพื้นที่ ปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานนอกระบบ ปัญหาการละเมิดสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานบังคับ โดยเฉพาะในกิจการประเภทประมงทะเล ฯลฯ ซึ่งจากความน่าสนใจในเชิงพื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการ และการมีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการในการศึกษาอัตลักษณ์ร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ศึกษาการขับเคลื่อนการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนพื้นที่

รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนะต่อคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง โดยในที่นี้จะขอนำเสนองานวิจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความน่าสนใจ ดังนี้

ชุตินา มิ่งมันคง (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร: กรณีศึกษาโรงเรียนสอนคนตาบอด เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในโรงเรียนสอนคนตาบอด โดยวิธีการ Volunteer Functions Inventory ของ E. Gil Clary และคณะ เป็นเค้าโครงหลักในการศึกษา ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่เป็นอาสาสมัคร ผู้ที่เคยเป็นอาสาสมัคร ผู้ที่สนใจเป็นอาสาสมัคร และผู้ที่ไม่สนใจเป็นอาสาสมัคร ทั้งสิ้น 16 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่เป็นอาสาสมัครต้องการเติมเต็มความรู้สึกที่ขาดและเพิ่มความมั่นใจในตัวเองและการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง ส่วนผู้ที่เคยเป็นอาสาสมัครนั้น ต้องการที่จะทำกิจกรรมที่สนุกสนาน เพลิดเพลิน ในขณะที่ผู้ที่สนใจเป็นอาสาสมัครต้องการความสนุกสนานจากการร่วมกิจกรรมกับเพื่อน และผู้ที่ไม่สนใจงานอาสาสมัครเลยนั้น ต้องการเพิ่มเสน่ห์ให้ตนเองในการดึงดูดเพศตรงข้ามในการดึงดูดให้พวกเขาเป็นอาสาสมัคร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กรอบแนวคิดการศึกษาแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร Volunteer Functions Inventory ของ E. Gil Clary ยังไม่ครอบคลุมแรงจูงใจทั้งหมดของการเป็นอาสาสมัครในประเทศไทย

ขณะที่ดวงธรรม โชคชุลีกร (2562) ศึกษาปัจจัยที่จำแนกระหว่างผู้ทำงานอาสาสมัครกับผู้ไม่ทำงานอาสาสมัครในกลุ่มนิสิตนักศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้วิธีการ Volunteer Functions Inventory ของ E. Gil Clary และคณะเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเช่นเดียวกัน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาทุกระดับชั้นที่มีอายุระหว่าง 19 - 30 ปี จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือผู้ทำกิจกรรมอาสาสมัครในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาและผู้ไม่ทำกิจกรรมอาสาสมัครในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สามารถจำแนกการเป็นอาสาสมัครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) 3 ประการได้แก่ ความเชื่อมั่นในศาสนา การมีต้นแบบจากพ่อ แม่ หรือเพื่อน และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ทั้งนี้ สมการถดถอยโลจิสติกสามารถทำนายการเป็นอาสาสมัครได้ร้อยละ 65.6

สัพพัญญู สังข์ชุม (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กรณีศึกษาอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขา เกาะสมุย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย มีขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาการกำหนดขอบเขตประชากรที่ศึกษา คือ อาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย จำนวนทั้งสิ้น 105 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจต่อด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ขณะที่แรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร พบว่า มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่า มีความคิดเห็นด้านความต้องการอยู่รอด และด้านความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับมาก

นอกจากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครแล้ว พบว่ายังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ที่น่าสนใจ ได้แก่ งานวิจัยของไปรยา ศรีสวัสดิ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างอัตลักษณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษาสายช่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ และการรับรู้อัตลักษณ์นักเรียนอาชีวศึกษาสายช่างของสังคม ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์กลุ่มของนักเรียนอาชีวศึกษาสายช่าง นอกจากการแบ่งกลุ่มเด็กช่างตามสถาบันแล้วยังสามารถแบ่งตามการเกิดกลุ่มได้อีก คือ กลุ่มที่เกิดจากการเรียนและกลุ่มที่เกิดจากการใช้ชีวิตประจำวัน โดยมีการสื่อสารอัตลักษณ์ผ่านทาง การแต่งกาย กลุ่มเพื่อน การใช้ภาษาเฉพาะกลุ่ม ดนตรี ค่านิยมความเชื่อ การใช้ความรุนแรงหรือการก่อเหตุทะเลาะวิวาท ยาเสพติด รวมถึงความเชื่อ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ร่วมของนักเรียนอาชีวศึกษาสายช่าง ได้แก่ ตัวนักเรียนเอง รุ่นพี่ ครอบครัวยุติธรรม และสังคม โดยอัตลักษณ์ดังกล่าวจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่าอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและสภาพแวดล้อม ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครประกอบด้วยหลายรูปแบบ ทั้งความต้องการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้น อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีปัจจัยใดบ้างเป็นอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และมีแรงจูงใจรูปแบบใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร นำมาสู่การวิเคราะห์และนำเสนอข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน รวมถึงการหาแนวทางรักษาอาสาสมัครแรงงานให้ทำงานอาสาสมัครต่อไป



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่องอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน: กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้เทคนิคการวิจัย เอกสาร (Documentary Research) และเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การนำเสนอข้อมูล

3.6 จริยธรรมการวิจัย

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญครั้งนี้ คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 3 ปี หรือ 1 สมัยในพื้นที่ทั้งหมด 6 อำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ และอยู่ในช่วงวัย 40 – 60 ปี ทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถให้ข้อมูลได้อย่างละเอียดครบถ้วนตรงตามประเด็นที่ศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในเบื้องต้นผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) โดยเน้นข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัย เห็นภาพชัดเจนมากขึ้นเพื่อนำมาสร้างชุดคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview)

และใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์ผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบตัวต่อตัว มีการสื่อสารโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย (Two-Way Communication) เพื่อให้การสัมภาษณ์มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อความสบายใจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการให้คำตอบแก่ผู้วิจัย โดยระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถซักถามรายละเอียดในแต่ละประเด็นได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง ประเด็นคำถามสามารถมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมระหว่างการสัมภาษณ์ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนละประมาณ 1 ชั่วโมง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

(1) เอกสารทางด้านวิชาการ หนังสือ เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

(2) ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับสถิติด้านต่าง ๆ จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น

(3) ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของทางราชการเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน เช่น ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 คำสั่งคณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดคู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ประจำปี 2565 เป็นต้น

3.3.2 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์จะทำการเก็บข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็น ข้อมูลด้านปัญหาและข้อเสนอแนะผ่านการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง เพื่อค้นหาความจริงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยแนะนำตัว กล่าววัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความยินยอมการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงทำการนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

(2) ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามปลายเปิดที่ตั้งไว้ รวมถึงปรับเปลี่ยนประเด็นคำถามเพิ่มเติมระหว่างการสัมภาษณ์ หากมีประเด็นที่น่าสนใจ โดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(3) ผู้วิจัยทำการจดบันทึกข้อมูลประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคำตอบการวิจัย โดยประกอบกับข้อมูลจากการถอดเทปสัมภาษณ์ที่บันทึกเสียงไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อรวบรวมและเก็บข้อมูลตามแนวทางการวิจัยที่กำหนดข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดหมวดหมู่เพื่อประมวลผล เปรียบเทียบ และวิเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาคำตอบตามคำถามของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

3.4.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปสัมภาษณ์มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล โดยจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการศึกษาและตามคำถามการวิจัย จัดระเบียบข้อมูลที่ซ้ำกันให้อยู่ในหมวดเดียวกัน และผู้วิจัยจะนำมาข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงหาความเชื่อมโยง เพื่อวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนด

3.4.2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกรอบการวิจัยที่กำหนด แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

3.5 การนำเสนอข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และนำเสนอข้อเสนอแนะแก่คณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการแก้ไขปัญหาและหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ดังนั้น จึงนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของการบรรยายเชิงพรรณนา โดยแบ่งหัวข้อเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และแสดงข้อมูลการอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจบริบทของข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง

3.6 จริยธรรมการวิจัย

จริยธรรมในการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการเคารพในส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงความยินยอมโดยสมัครใจในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีการขออนุญาตบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจะดำเนินการทำลายข้อมูลโดยการลบไฟล์เสียงไฟล์ถอดเทปบันทึกเสียงทิ้ง ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยรายชื่อต่อสาธารณะ ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่จะได้รับการปกป้อง เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงผู้วิจัยจะระบุเพียงลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น และจะรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานการวิจัยที่จะนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน: กรณีศึกษา อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็นหัวข้อเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ (1) อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และ (3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยแต่ละหัวข้อนี้มีรายละเอียดดังนี้

4.1 อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

อัตลักษณ์ (Identity) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองเป็นใคร โดยผ่านการมองตนเองและการที่คนอื่นมองเรา ขณะที่อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) เป็นกรอบในการใช้มองอัตลักษณ์ร่วมที่บุคคลมีร่วมกับคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานความเหมือนของสมาชิกในกลุ่ม ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงมีความผูกพันในแง่บวกต่อสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นส่งเสริมความปรารถนาที่จะอยู่ในกลุ่มต่อไป (อรรวรรณ ปีลันธนโสภา, 2544)

จากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อัตลักษณ์ร่วมของอาสาสมัครแรงงานฯ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ (1) อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอาชีพ ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) ปัจจัยด้านการเป็นคนในพื้นที่ ต้องการทำประโยชน์เพื่อชุมชน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ค้นพบจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากที่สุด เป็นปัจจัยที่อาสาสมัครแรงงานมองว่ามีความสำคัญส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานตามบทบาท รวมถึงทำให้กลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีความแตกต่างจากอาสาสมัครกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม ขณะที่ (2) อัตลักษณ์ร่วมที่ไม่โดดเด่น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านเชื้อชาติ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านค่านิยมที่ได้รับจากครอบครัว รวมถึงปัจจัยด้านการแต่งกาย แม้เป็นปัจจัยที่อาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่มีเหมือนกัน แต่อาสาสมัครแรงงานมองว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครแต่ละคนต่างกัน อย่างไรก็ตาม อัตลักษณ์ร่วมแต่ละปัจจัยก็มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ส่งเสริมความ

เหนียวแน่นของกลุ่ม และมีส่วนในการกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามบทบาทที่ได้รับ รวมถึงส่งเสริมความปรารถนาของสมาชิกที่จะปฏิบัติหน้าที่และอยู่ในกลุ่มต่อไป

อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านอายุ (2) ปัจจัยด้านอาชีพ (3) ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) (4) ปัจจัยด้านการเป็นคนในพื้นที่ ต้องการทำประโยชน์เพื่อชุมชน ซึ่งอัตลักษณ์ร่วมแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยด้านอายุ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50 – 60 ปี อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าคนที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่เป็นคนที่เกษียณอายุจากการทำงานประจำ มีเวลาว่างในการทำงานจิตอาสาเพื่อสังคม มีความสนใจและความชอบที่จะทำงานเพื่อสังคม สามารถทุ่มเทเวลาในการทำงานอาสาสมัครแรงงานได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เป็นบุคคลที่มีความพร้อมด้านกำลังทรัพย์ นอกจากนี้อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าคนที่อายุยังน้อยยังเป็นผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน มีงานประจำที่ต้องทำอยู่ในวัยที่กำลังสร้างตัวและบางคนกำลังเริ่มสร้างครอบครัว ดังนั้น ทำให้ยังไม่มีเวลาในการมาทำงานอาสาสมัครหรืองานจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างเต็มที่ หรือบางคนยังไม่สนใจเข้ามาทำงานในด้านนี้

“ประสบการณ์ส่วนตัวของผมที่ทำงานอาสาสมัครแรงงานมามากกว่า 10 ปี ผู้ที่จะมาสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่จะมีอายุ 40 ปีขึ้นไป หรือช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปเกือบทั้งหมด เพราะคนในช่วงอายุนี้จะเป็นกลุ่มคนที่มีเวลาว่าง และมีใจที่อยากงานจิตอาสาเพื่อสังคม ส่วนคนที่อายุน้อยกว่านี้จะเป็นวัยกำลังแรงงาน ซึ่งวัยแรงงานกลุ่มนี้ที่อายุไม่เกิน 50 ปี จะอยู่วัยกำลังแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งเขาจะไม่มีเวลา来做จิตอาสาตรงนี้”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี)

“ที่คิดว่าคนที่ยุ่่น้อยจะไม่สนใจทำงานอาสาสมัครเท่าไร เพราะเขาจะสนใจทำงานทำอาชีพของตัวเอง เพื่อสร้างตัวมากกว่า เขายังต้องทำมาหากิน ต้องทำเพื่อครอบครัว จึงยังไม่สนใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครเท่าไร แต่คนอายุเยอะ ส่วนใหญ่มีก่วางงานมีเวลามากกว่า และมีจิตอาสา รวมถึงยังมีความมั่นคงเรื่องการเงิน อยากทำอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม แล้วเขาก็สามารถทำได้เต็มที่และเต็มเวลา”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี)

สำหรับด้านการทำงาน อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ส่วนใหญ่คนที่มียุ่เยอะเป็นคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อย รู้จักคนในพื้นที่เยอะกว่า มีความกล้าเข้าหาประชาชนในพื้นที่มากกว่า มีความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ อาสาสมัครแรงงานที่มีบทบาทในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ทำให้สามารถทำงานได้ตามที่หน่วยงานคาดหวัง ทั้งนี้ ในกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คนที่มีวัยต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น

“ป้าว่าอายุก็มีส่วนในการทำงานอาสาสมัครแรงงานนะ เพราะคนอายุเยอะกว่ารู้จักคนในพื้นที่เยอะกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าและเข้าใจการทำงานมากกว่า กล้าเข้าไปหาประชาชนในพื้นที่มากกว่า เข้าถึงประชาชนมากกว่า ทำให้สามารถทำงานอาสาสมัครได้ดี คนที่อายุน้อยยังถือว่าประสบการณ์ในการทำงานยังน้อย ชีวิตผ่านอะไรมาน้อย ยังไม่ค่อยกล้าเข้าหาคนในพื้นที่เท่าไร ซึ่งการทำงานตรงนี้ การเข้าถึงคนในพื้นที่ก็เป็นสิ่งสำคัญ”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี)

“ส่วนตัวผมมองว่าอาสาสมัครแรงงานชุดปัจจุบัน เขาจะเป็นผู้สูงอายุเพราะพวกเขา มีเวลาว่าง เนื่องจากเลิกวัยทำงานแล้ว จะเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ประมาณ 90 - 95 % วัยทำงานจะน้อยมาก แต่สำหรับด้านการทำงาน ผมว่าขึ้นอยู่กับ ความรับผิดชอบมากกว่า ซึ่งอาสาสมัครแรงงานที่ผมได้เข้าไปทำงานด้วย ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่จะสูงอายุ แต่เขารับผิดชอบต่องานได้ดี ซึ่งรับผิดชอบต่อได้ดีกว่าวัยรุ่นอีก”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี)

“พี่ว่าในการทำงานอาสาสมัครแรงงาน คนที่มีอายุเยอะ เขาจะมีประสบการณ์มากกว่า เขามีมุมมองที่ลึกซึ้งหลากหลาย จนคนอายุน้อย ๆ แบบเรามองไม่เห็น ทำให้ความต่างด้านอายุของคนเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานเป็นข้อดี คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ เพื่อช่วยให้การทำงานออกมาดีที่สุด”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ปัจจัยด้านอายุจึงเป็นอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนสูงอายุที่เกษียณอายุจากการทำงานประจำ มีเวลาว่าง มีความสนใจทำงานจิตอาสาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม รวมถึงเป็นคนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และรู้จักคนในชุมชนจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานตามบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

4.1.2 ปัจจัยด้านอาชีพ

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีความหลากหลายมาทำงานด้วยกัน เช่น ธุรกิจรับต่อทะเบียนรถยนต์ ช่างราชการบ้านญาติ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แม่บ้าน เกษตรกรรม พนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เป็นต้น จากการวิเคราะห์สามารถแบ่งกลุ่มอาชีพของอาสาสมัครแรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพอิสระ เช่น แม่บ้าน เกษตรกร ธุรกิจส่วนตัว ช่างราชการบ้านญาติ (2) กลุ่มอาชีพทำงานประจำ เช่น พนักงานบริษัทเอกชน (3) กลุ่มอาชีพนักรบเมืองท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระอย่างแม่บ้าน หรือทำธุรกิจส่วนตัว และกลุ่มนักรบเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ซึ่งอาสาสมัครแรงงานฯ มองไปในทิศทางเดียวกันว่าทุกอาชีพสามารถเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานได้ แต่ความแตกต่างทางด้านอาชีพ ส่งผลทำให้มีเวลาในการทำงานอาสาสมัครที่ต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอาชีพอิสระอย่างคนที่เป็นแม่บ้าน ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกร ช่างราชการบ้านญาติจะเป็นกลุ่มที่มีเวลาว่างมากที่สุด ไม่ได้มีเวลาการทำงานที่ตายตัว ทำให้มีเวลาในการทำงานอาสาสมัครแรงงานอย่างเต็มที่ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในวันธรรมดาได้ รวมถึงกลุ่มคนที่เป็นนักรบเมืองท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนก็มีเวลาในการทำงานอาสาสมัคร และทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนโดยตรงอยู่แล้ว ทำให้สามารถทุ่มเทเวลาทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานได้อย่างเต็มความสามารถ ขณะที่คนที่ทำงานประจำ หรือคนที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ต้องหาเวลาว่างหลังเลิกงาน หรือเวลาว่างในวันหยุด เพื่อทำงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้งยังไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานในวันธรรมดาได้ หากเข้าร่วมกิจกรรมอาจกระทบเวลาทำงาน หรือต้องใช้วันหยุดประจำปีเพื่อมาทำงานอาสาสมัครแรงงาน ถ้าหากคนที่ทำงานประจำไม่สามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานประจำกับการทำงานอาสาสมัคร ก็จะทำให้การทำงานทั้งคู่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือทำงานออกมาได้ไม่ดี

“ป้าว่าคนที่ทำงานบริษัท มีงานประจำทำก็ทำให้ช่วยงานอาสาสมัครไม่ได้เต็มที่ และการทำงานอาสาสมัครไม่สำเร็จเท่าที่ควร ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นกับคนที่ว่างงาน เป็นแม่บ้านหรือคนที่เกษียณแล้ว เขาก็มีเวลาว่างของเขา เขาก็สามารถช่วยเหลือคนในพื้นที่ได้เต็มความสามารถ สามารถทำงานอาสาสมัครแรงงานได้เต็มที่”

(ID2 เพศหญิง อาชีพแม่บ้าน)

“พี่ว่าอาชีพไม่มีความต่างในการทำงานอาสาสมัครแรงงานหรอก ทุกอาชีพทำได้หมด แค่เราต้องแบ่งเวลาให้ถูกต้องแค่นั้นเอง ส่วนพี่ทำงานประจำด้วยก็ต้องแบ่งเวลาให้ดี ในการแบ่งเวลามาทำงาน อสร. พี่ทำงานเดือนหนึ่งหลายหมื่น แต่พี่ต้องลางานบ่อยมา ทำงานจิตอาสา บางเดือนเหลือแค่หลักพัน เพราะพี่ต้องลางานบ่อย เพื่อมาทำหน้าที่ ตรงนี้ วันหยุดวันลาประจำปี หมดไปกับการทำงานอาสาสมัครแรงงาน แล้วถ้าหน่วยงาน จัดกิจกรรมหรือจัดประชุมวันธรรมดา เราทำงานประจำมันก็กระทบต่อการทำงานของเรา พี่ต้องแบ่งเวลาดี ๆ เพราะพี่ก็อยากทำหน้าที่ตรงนี้อย่างสุดความสามารถ ตามที่เราตั้งใจไว้”

(ID5 เพศชาย อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนอาหารแช่แข็ง)

“พี่ทำหลายอาชีพเลย ทั้งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทำธุรกิจของตัวเอง เรื่องความแตกต่างของอาชีพ สำหรับพี่ว่าคนที่ทำงานบริษัท ทำงานประจำก็ไม่น้อยมีเวลามาทำหน้าที่ตรงนี้ ต้องหาเวลานอกมาทำงานอาสาสมัคร ความต่างของอาชีพก็เป็นอุปสรรคในการทำงาน ต่างกับคนที่แม่บ้านหรือคนที่อาชีพอิสระ มีเวลาว่างเยอะ ไปไหนก็ได้ทำอะไรก็สะดวก จะลงพื้นที่เวลาไหนก็ได้ แต่คนที่ทำงานประจำเขาอาจต้องใช้เวลาว่างหรือวันหยุดของเขามาทำงานตรงนี้”

(ID7 เพศหญิง อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“กลุ่มอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการก็ประกอบไปด้วยคนหลากหลายด้านอาชีพ ทุกอาชีพสามารถเข้ามาทำงานได้หมด ศักยภาพการทำงานไม่ต่างกันหรอก จะต่างก็เรื่องของเวลานี้แหละ สำหรับด้านการทำงานขอยกตัวอย่างส่วนกลุ่มที่เป็นพนักงานบริษัท หรือทำงานประจำ กิจกรรมส่วนใหญ่ของอาสาสมัครแรงงานจะเป็นวันเวลาราชการ เพราะฉะนั้นจะมีผลกระทบกับกลุ่มนี้ ซึ่งจะไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมกรณีที่มีกิจกรรมในวันเวลาราชการ ถ้ามาได้ก็ต้องลางาน แต่ถ้าลางานมาบ่อย ๆ

ก็ต้องมีผลกระทบในเรื่องของงานของเขา ขณะที่กลุ่มอาชีพอิสระหรือผู้นำชุมชน เขาก็จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะเขามีเวลาว่าง เขาไม่ได้ทำงานที่มีเวลา เข้าออกเป็นเวลา ค่อยข้างมีอิสระในการทำงาน”

(ID1 เพศชาย อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

ดังนั้น จากการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระ อย่างแม่บ้าน หรือทำธุรกิจส่วนตัวและกลุ่มนักร้องเมืองทองถิ่นหรือผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีเวลาว่างในการทำงานอาสาสมัครมากกว่าคนที่ทำงานประจำ สามารถทุ่มเทให้กับงานอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่ รวมถึงเป็นกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

4.1.3 ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle)

รูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) ก็เป็นอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าอาสาสมัครแรงงานฯ มีรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) ที่คล้ายกัน เป็นกลุ่มบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบพบปะพูดคุยกับผู้คน ชอบช่วยเหลือคนอื่น มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน เพราะมีบทบาทในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ต้องประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และข่าวสารต่าง ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงต้องจัดโครงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ แก่คนในชุมชน หากอาสาสมัครแรงงานไม่สามารถเข้าหาประชาชนในพื้นที่ได้ หรือไม่ชอบเข้าสังคมก็จะไม่สามารถทำหน้าที่นี้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

“ส่วนใหญ่การทำงานอาสาสมัคร การทำงานเพื่อสังคมอะไรก็ตาม ต้องเกิดจากความชอบ และต้องเป็นคนที่ต้องชอบช่วยเหลือคนอื่น เพราะถ้าคนไม่ชอบทำด้านจิตอาสาจริง ๆ ก็คงทำไม่ได้ อย่างที่เเองรู้จักคนเยอะ และทำงานเพื่อสังคมหลายอย่าง ทั้งของอำเภอ ทั้งของ พมจ. จังหวัด งานเพื่อสังคมพวกนี้ที่ทำมาตั้งแต่เรายังไม่เกษียณ พอเกษียณจากงานแล้ว เราก็ลงมาลุยเต็มตัว ถ้ามว่าแต่ละวันเหนื่อยไหม ก็เหนื่อยนะเพราะงานเยอะมาก ต้องไปประชุมที่นั่นที่นี้อยู่ตลอด แต่เราทำด้วยความชอบ ยิ่งไงเราก็มีพลังอยากทำงานตรงนี้ให้มันออกมาดี”

(ID3 เพศหญิง อาชีพข้าราชการบำนาญ)

“พี่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่กับคนอยู่แล้วค่ะ สังคมของพื้นที่หมายถึง การได้พบปะผู้คน ในหมู่บ้านอะไรแบบนี้ค่ะ เรารู้จักคนเยอะ ช่วยงานคนในหมู่บ้านมาตลอด พี่เลยชอบทำงานอาสาสมัคร แล้วอีกอย่างเพื่อน ๆ กลุ่มที่สนิทกันก็ชอบชวนไปทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำประโยชน์เพื่อชุมชนตลอด”

(ID9 เพศหญิง อาชีพเกษตรกร)

“พี่ชอบทำงานเพื่อชุมชนนะ พี่ทำงาน อสม. ด้วย ทำงาน อสร. ด้วย เพราะพี่รู้จักกับคนในชุมชนเยอะ เข้าถึงคนได้ง่าย พอทำงานหลายหน่วยงาน ทำให้พี่ต้องลงพื้นที่บ่อยเวลามีข้อมูลข่าวสารอะไรใหม่ ๆ เกี่ยวกับแรงงาน พี่ก็เอาไปบอกให้คนในชุมชนรู้ เขาจะได้ลงทะเบียน หรือเข้าถึงสิทธิ์อะไรได้รวดเร็ว ถ้ามองว่าทุกวันนี้พี่ทำงานตรงนี้เหนื่อยไหม มันไม่เหนื่อยเลย เพราะเราชอบ เรามีความสุข และคนในชุมชนเราก็ได้รับประโยชน์ไปด้วย”

(ID10 เพศหญิง อาชีพแม่บ้าน)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความพร้อมด้านกำลังทรัพย์ ไม่ได้ต้องการเข้ามาทำงานเพื่อค่าตอบแทนเป็นสำคัญ รวมถึงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักรบเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชนที่มีความชอบการทำงานในลักษณะนี้อยู่แล้ว เพราะมีความสนิทกับคนในพื้นที่ และต้องการทำงานเพื่อชุมชน การทำงานอาสาสมัครแรงงานจึงเป็นการช่วยให้คนกลุ่มนี้ได้ทำประโยชน์เพื่อประชาชนในพื้นที่ยิ่งขึ้น เช่น การนำโครงการฝึกอาชีพฯ ไปช่วยส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน การสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้กับคนที่ประกอบอาชีพอิสระให้คนในชุมชน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับคนวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ชุมชน ฯลฯ ทั้งนี้ การทำหน้าที่ดังกล่าวจึงเป็นการช่วยขยายฐานเสียงทางการเมือง ช่วยเพิ่มความนิยมในตัวผู้นำชุมชนหรือนักการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น

“ส่วนตัวผมนะ พอตีผมเป็นนักรบเมืองท้องถิ่น ผมก็เลยต้องทำหน้าที่ตรงนี้อยู่แล้ว ในการดูแลช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ เรารู้จักคนเยอะอยู่แล้ว เรียกได้ว่าถ้าในหมู่บ้านทุกคนรู้จักเราหมด เราเข้าถึงได้ทุกคน เวลาใครมีปัญหาอะไรก็มาปรึกษาเรา การที่เราทำงานอาสาสมัครแรงงานด้วยก็เป็นโอกาสที่คนในชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมากขึ้น ด้วยศักยภาพของผม ผมสามารถเอาข้อมูลตรงนี้ไปบอกต่อกับคนในชุมชนได้ง่าย เพราะผมเป็นคนชอบลงพื้นที่อยู่แล้ว เรียกได้ว่าในชุมชนมีงานอะไรผมไปหมด ผมมองว่าการเป็นนักรบเมืองท้องถิ่น ยิ่งทำให้เราเข้าถึงคนในชุมชนได้ง่าย

คนให้การยอมรับ ส่งผลให้การทำหน้าที่ อสร. ก้ง่ายตามไปด้วย อีกอย่างคนในชุมชนก็ให้เห็นบทบาทเราที่หลากหลายมากขึ้น”

(ID6 เพศชาย อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

“น้ำเป็นคนชอบเข้าสังคม ชอบอยู่กับคนอยู่แล้ว การทำงานตรงนี้ มันเป็นเรื่องที่เรารัก อีกอย่างน้ำไม่ได้ทำงาน อสร. อย่างเดียว น้ำทำงาน สสส. ภาคประชาชน ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภาคประชาชน ทำหน้าที่แก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนด้วย จนกลายมาเป็นรองประธานของอำเภอ เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและงานช่วยเหลือสังคมอื่น ๆ น้ำก็ทำ ถ้าเกิดว่าเราไม่ชอบ ไม่รัก ไม่รู้จักคนในชุมชนเยอะ เราทำงานตรงนี้ได้”

(ID4 เพศชาย อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นกลุ่มที่รวมคนที่มีรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) ที่คล้ายกัน คนลักษณะเดียวกัน มีความชอบเหมือนกัน คือคนที่ชอบเข้าสังคม คนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น คนที่ชอบทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชนเข้ามาอยู่ด้วยกัน ทำงานด้วยกัน ซึ่งถือเป็นแรงเสริมที่ช่วยให้การทำงานของกลุ่มมีความราบรื่น

4.1.4 ปัจจัยด้านการเป็นคนในพื้นที่ ต้องการทำประโยชน์เพื่อชุมชน

อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นอีกอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ คนที่ทำงานอาสาสมัครแรงงานทุกคนเป็นคนที่เกิดและเติบโตที่สมุทรปราการ แม้บางคนไม่ได้ทำงานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ตำบลที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง แต่ก็เป็นคนสมุทรปราการ โดยกำเนิด การที่เป็นคนในพื้นที่จึงมีส่วนในการอยากทำประโยชน์ เพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นที่ที่ดีขึ้น หรือเข้าไปพัฒนาให้ชุมชนของตนเองน่าอยู่ยิ่งขึ้น รวมถึงอยากทำงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อช่วยเหลือคนในชุมชนให้เข้าถึงการบริการของกระทรวงแรงงานมากขึ้น เพราะส่วนใหญ่คนในชุมชนเข้าไม่ถึงบริการหรือข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ การทำงานอาสาสมัครแรงงานจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้คนในชุมชนเข้าถึงบริการภาครัฐยิ่งขึ้น และได้รับประโยชน์จากโครงการต่าง ๆ ของรัฐ

“พี่อยากทำงานอาสาสมัครแรงงาน เพราะต้องการทำงานให้คนในพื้นที่มากกว่า ที่ผ่านมาก็เห็นว่าหน่วยงานของภาครัฐเข้าไม่ถึงประชาชนจริง ๆ คนในชุมชนที่ไม่ค่อยรู้ข่าวสารอะไรของภาครัฐ เข้าไม่ถึงบริการของภาครัฐด้วยซ้ำ เพราะเราเป็นพื้นที่เล็ก ๆ พี่เลยมองว่าถ้าพี่เป็นอาสาสมัครก็สามารถเป็นตัวกลางระหว่างภาครัฐ

กับพื้นที่ที่ได้เข้าไปสัมพันธ์กับประชาชนจริง ๆ ถ้าเกิดประชาชนเข้าถึงบริการของหน่วยงานภาครัฐ เข้าถึงการช่วยเหลือต่าง ๆ ของรัฐ พี่มองว่าเราทำหน้าที่ตรงนี้ประสบความสำเร็จ และทำให้เราภูมิใจเหมือนกัน”

(ID7 เพศชาย อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า การทำงานอาสาสมัครแรงงานช่วยทำให้คนในชุมชนได้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพ ทำให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ สามารถนำไปประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงดูตนเองได้ กลายเป็นการสร้างอาชีพให้แก่คนในชุมชน หรือเกิดการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อสร้างกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้ให้เกิดในชุมชน รวมถึงเป็นการสร้างกิจกรรมที่ทุกคนในชุมชนสามารถเข้าร่วมได้ กลุ่มผู้สูงอายุก็มีกิจกรรมใหม่ ๆ ทำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในชุมชน คนในชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน นับเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานที่ได้ทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชนตนเอง ได้สร้างอาชีพ และทักษะความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่คนในชุมชน

“งานอาสาสมัครแรงงาน มันเป็นงานที่ทำให้เราทำประโยชน์ให้กับประชาชนในพื้นที่ในตำบลเราเอง เช่น เราได้จัดโครงการฝึกอาชีพให้คนในหมู่บ้าน โดยขอโครงการฝึกอาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ หรือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจากสำนักงานแรงงานจังหวัดฯ มาจัดในพื้นที่หมู่บ้านเรา ตำบลเรา เพื่อให้คนในชุมชนมีทักษะ สามารถนำความรู้ตรงนี้ไปต่อยอดหาเลี้ยงตัวเอง ซึ่งถือเป็นความสำเร็จของเราในการเข้ามาทำหน้าที่ตรงนี้”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ID4 เพศชาย อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“พี่เห็นคนในตำบลพี่ส่วนใหญ่ บางทีผู้สูงอายุอยู่บ้านเฉย ๆ ไม่มีอะไรทำ แล้วเขาเหงา การที่พี่เข้าไปเป็นอาสาสมัครแรงงาน เวลาหน่วยงานกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีโครงการฝึกอาชีพอะไร เราก็เอาโครงการฝึกอาชีพมาจัดโครงการในพื้นที่ตำบลเรา เราก็ได้ดึงผู้สูงอายุออกจากบ้านร่วมกลุ่มฝึกอาชีพกับเรา มันเหมือนเราได้การสังสรรค์กับผู้สูงอายุด้วย เขาได้ทำกิจกรรมด้วย และได้ไม่เหงา แถมมีกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้นในชุมชนอีก กลายเป็นช่วยให้เขามีรายได้อีกด้วย”

(ID9 เพศหญิง อาชีพเกษตรกร)

“ป่าอยากช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ ป่าจัดโครงการฝึกออาชีพให้คนในชุมชนบ่อยมาก สิ่งที่ภูมิใจและดีใจในการทำงานตรงนี้ คือทำให้คนในชุมชนมีทักษะ มีความรู้ติดตัว อย่างคนหนึ่งป่าภูมิใจมาก เขาทำน้ำเต้าหู้ขาย ทุกวันนี้เลยกลายเป็นอาชีพหลักของเขา นอกจากเรื่องฝึกออาชีพ ป่ายังช่วยให้คนในชุมชนได้ทำผู้ประกันตนมาตรา 40 เวลาไปหาหมอเขาก็ได้เบิกค่าใช้จ่ายได้ แล้วคนในชุมชนรู้ข่าวสารด้านแรงงานมากขึ้น เพราะมีอะไรเราก็มาประชาสัมพันธ์บอกต่อข้อมูลอยู่ตลอด”

(ID2 เพศหญิง อาชีพแม่บ้าน)

กล่าวได้ว่าอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ คนที่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน เป็นคนในพื้นที่ คนในชุมชนที่มีจิตอาสา มีความเสียสละ เข้ามาทำหน้าที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อทำประโยชน์แก่ชุมชนของตนเองและคนในพื้นที่ ชุมชนตนเองให้เข้าถึงบริการด้านแรงงาน และเข้าถึงการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ยิ่งขึ้น

นอกจากอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นข้างต้นแล้ว จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการยังมีอัตลักษณ์ร่วมอื่น ๆ ที่น่าสนใจ อธิบายได้ดังนี้

4.1.5 ปัจจัยด้านเพศ

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีทั้งสิ้นจำนวน 50 คน ประกอบด้วยเพศชาย จำนวน 16 คน และเพศหญิง จำนวน 34 คน ซึ่งมีอัตราส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชายถึง 2 เท่า และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่ากลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีแค่คนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ไม่มีเพศทางเลือกหรือเพศที่สาม แต่คนส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นเพศหญิง และจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานอาสาสมัครแรงงาน หรือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานจิตอาสาเพื่อสังคม ทุกเพศสามารถเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความมุ่งมั่นของตัวบุคคลมากกว่าความแตกต่างทางด้านเพศ

“คือในความคิดของผมนะ การทำงานอาสาสมัครแรงงานไม่เกี่ยวกับเรื่องเพศหรอก เพราะเพศหญิง เพศชายหรือเพศทางเลือกก็สามารถที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานได้ ความต่างของเพศก็ไม่ได้ทำให้การทำงานอาสาสมัครต่างกัน อาสาสมัครแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการจะมี 50 ตำบล ใน 6 อำเภอ ซึ่งอาสาสมัครแรงงานจะมีจำนวนทั้งหมด 50 คน ซึ่งในแต่ละอำเภอก็จะมีทั้งอาสาสมัครแรงงานเพศชายและเพศหญิง ในระเบียบกระทรวงฯ เองก็ไม่ได้จำกัดเรื่องเพศในการเข้ามาทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน เพราะฉะนั้นการเข้ามาทำหน้าที่ให้ความรู้หรือว่าดำเนินการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ ทำให้เรื่องเพศไม่มีผลต่อการทำงานตรงนี้”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี)

“น่าจะเพศมันไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครหรืองานอื่น ๆ ก็ตาม อย่างคนที่เป็
 เพศที่สาม น้าว่าเขามีความขยัน มีความจริงจัง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ออก
 มาดี สังเกตไหมว่าเพศที่สามมีความขยันในตัวอยู่แล้ว ถ้ายังเขามาทำกิจกรรม
 อาสาสมัครก็ยังเป็นช่องทางในการแสดงออกความสามารถที่มีอยู่ แต่เสียดาย
 ที่อาสาสมัครแรงงานของเราไม่ได้มีเพศที่สามเข้ามาทำงาน สำหรับน้าเพศเลยไม่ได้
 มีผลต่อการทำงานอาสาสมัคร หรือทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมันต่างกัน”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี)

“สำหรับพี่ไม่ว่าจะเพศไหนก็ล้วนมีความสามารถ มีศักยภาพเท่าเทียมกัน และการ
 ที่แต่ละคนตัดสินใจเข้ามาทำงานอาสาสมัคร แสดงว่าเขาคือบุคคลที่มีจิตอาสา
 ที่ต้องการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชนตัวเอง เพื่อต้องการที่จะให้คน
 ในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะฉะนั้นพี่คิดว่าความแตกต่างระหว่างเพศ
 ไม่เกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครแรงงาน”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี)

แม้เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานอาสาสมัครแรงงานหรือส่งผลต่อศักยภาพการทำงาน แต่อสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างในการทำงาน โดยเพศหญิงมีความละเอียดและรอบคอบในการทำงานมากกว่า สามารถพูดโน้มน้าวคนได้ดีกว่า รวมถึงเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้ง่ายกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายมีความกล้าตัดสินใจมากกว่า กล้าลุยในบางลักษณะงานมากกว่าเพศหญิง เช่น งานด้านการป้องกันในแก้ปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ รวมถึงเพศทางเลือกก็เป็นกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพ สามารถทำงานอาสาสมัครได้ดีเช่นเดียวกัน

“ในการทำงานอาสาสมัครแรงงาน ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันนิดหน่อย คือผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนมากกว่า ใส่ใจรายละเอียดในการทำงานมากกว่า ผู้หญิงสามารถพูดโน้มน้าวได้ดีกว่า เข้าถึงคนในพื้นที่ได้ง่ายกว่า เช่น เป็นอย่างไรบ้างลูก ให้พี่ช่วยเหลืออะไรได้บ้างคะ แต่การทำงานในพื้นที่อย่างงานเกี่ยวกับยาเสพติดผู้ชายสามารถเข้าถึงและลุยมากกว่าผู้หญิง”

(ID8 เพศหญิง อายุ 69 ปี)

“ที่ว่าผู้หญิงทำงานละเอียดและรอบคอบมากกว่าผู้ชายเยอะ มีความคิดรอบคอบระมัดระวังในการกระทำ รู้จักเจรจาต่อรอง รู้จักใช้จิตวิทยาในการพูด ส่วนเพศทางเลือกสำหรับพี่นะ พี่ว่าเขามีความคิดดี ๆ เยอะเหมือนกัน เราไม่ควรเลือกปฏิบัติกับเขา ถ้าเขาเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน ขอแค่ให้เขามีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจก็สามารถทำงานได้แล้วเพราะทุกเพศก็สามารถทำงานอาสาสมัครได้ดีเหมือนกัน”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี)

“ที่ผมได้เห็นจากกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ถ้าในเรื่องความละเอียด เรื่องการทำเอกสารอะไรต่าง ๆ ผู้หญิงจะละเอียดมากกว่า แต่ถ้าการตัดสินใจในเชิงลึกผู้ชายจะได้เปรียบ เพราะการตัดสินใจเด็ดขาด ผู้ชายจะกล้าตัดสินใจมากกว่า ถ้าสังเกตอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเรา ส่วนใหญ่ก็จะเป็นผู้หญิง ผู้ชายจะมีสัดส่วนน้อย ส่วนเพศทางเลือกก็ดูได้ยากเพราะบางคนเขาไม่แสดงออก แต่ถ้าในส่วนการทำงานอาสาสมัครจริง ๆ เพศก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานอะไร แค่ความละเอียดในการทำงานต่างกันเท่านั้น”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี)

จากการเก็บข้อมูลข้างต้น เพศจึงไม่ได้เป็นปัจจัยอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ทุกเพศสามารถเข้ามาทำงานอาสาสมัครได้อย่างเท่าเทียม และศักยภาพการทำงานของแต่ละเพศไม่ได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและความตั้งใจของบุคคลในการเข้ามาทำงานจิตอาสามากกว่าความแตกต่างด้านเพศ

4.1.6 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีสถานภาพการสมรสที่หลากหลายทั้งสมรส โสด หย่าร้างและเป็นหม้าย แต่ส่วนใหญ่คนที่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ มีสถานภาพสมรส

อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ความทุ่มเทและการใช้เวลาในการทำงานอาสาสมัครของแต่ละสถานภาพไม่เหมือนกัน โดยมองว่าคนที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย มีความอิสระในการทำงานอาสาสมัครมากกว่า สามารถทุ่มเทเวลาในการทำงานจิตอาสาเพื่อสังคมได้มากกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส เพราะคนที่มีสถานภาพสมรสหรือคนที่มีครอบครัว ต้องมีหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ต้องแบ่งเวลาระหว่างการทำงานเพื่อสังคม และเวลาสำหรับครอบครัว ซึ่งมีความจำเป็นต้องบริหารเวลาอย่างมีคุณภาพ เพื่อทำทุกหน้าที่ให้ออกมาดีที่สุด ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ครอบครัวเข้าใจการทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานฯ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการทำงานตามที่หน่วยงานคาดหวัง

“คนที่สถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนในการทำงานอยู่นะ เช่น คนที่มีครอบครัว คนที่สมรสเขาก็ต้องดูแลครอบครัวของเขาก่อนที่จะไปทำหน้าที่อื่น เขาก็ต้องดูแลครอบครัวของเขาให้ดีกว่าก่อน ส่วนป่าเป็นหม้ายก็ไม่มีภาระ มีเวลาว่างมากกว่า ไม่ต้องดูแลใครเยอะ ก็สามารถทุ่มเทเวลาทำงานช่วยเหลือสังคมได้เต็มที่”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี สถานภาพเป็นหม้าย)

“แม้สถานภาพสมรสไม่มีผลในการทำงานจิตอาสาโดยตรง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าคนโสดจะมีเวลาทุ่มเทกับงานอาสาสมัครได้มากกว่าคนที่มีครอบครัวหรือมีสถานภาพสมรส เพราะถ้าอาสาสมัครแรงงานคนนั้นแบ่งเวลาไม่ได้ นอกจากจะไม่มีเวลาให้กับครอบครัว อาจทำให้มีปัญหาครอบครัวตามมา ผมเคยเห็นอาสาสมัครแรงงานอยู่คนหนึ่งที่เป็นอาสาสมัครหลาย ๆ องค์กร ซึ่งก็มีปัญหากับครอบครัว จนทำให้ต้องออกจากอาสาสมัครแรงงาน เพื่อลดบทบาทหน้าที่ของตัวเองให้น้อยลง เพราะฉะนั้นการที่เป็นอาสาสมัคร ถ้าไม่สามารถจัดระบบการทำงานได้ก็จะมีผลกระทบกับครอบครัว

เหมือนกัน ไม่ว่าจะเรื่องของการให้เวลากับครอบครัวหรือว่ารายรับของครอบครัว อาจมีปัญหา ดังนั้น คนมีครอบครัวแล้วเข้ามาทำงานจิตอาสา ต้องบริหารจัดการตัวเองให้ได้”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี สถานภาพสมรส)

แต่อย่างไรก็ตาม อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นคนที่มิ สถานภาพสมรส ซึ่งบางคนเป็นแม่บ้านที่เข้ามาทำงานหน้าที่นี่เพราะมีเวลาว่าง ต้องการหาอะไรทำ บางคนทำธุรกิจส่วนตัว สามารถแบ่งเวลามาทำงานจิตอาสาได้อย่างเต็มที่ หรือเป็นคนที่ครอบครัวมีความเข้าใจในการทำหน้าที่ดังกล่าว ทำให้สถานภาพการสมรสไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่ได้เป็นอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงานฯ ทุกสถานภาพสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ การทำงานอาสาสมัครแรงงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคล และความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าความแตกต่างของสถานภาพสมรส

“สิ่งหนึ่งที่สำคัญในการทำงานจิตอาสา คือ การแบ่งเวลา สมมุติคุณมีครอบครัวที่ต้องดูแล คุณต้องแบ่งเวลาให้ได้ว่าเวลาไหนควรออกไปทำงานจิตอาสา เวลาไหนควรอยู่กับครอบครัว เราต้องแบ่งเวลาให้ชัดเจน เพื่อให้ไม่กระทบกับครอบครัว และไม่ทำให้งานจิตอาสาที่ทำอยู่มันเสีย คนที่มีครอบครัวจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลาอย่างมาก”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี สถานภาพสมรส)

“พี่ว่าคนที่ไม่มีครอบครัว คนที่สมรสแล้ว มาทำงานอาสาสมัครอาจจะปัญหากับครอบครัวก็ได้ เพราะบทบาทการทำงานต้องลงพื้นที่ ต้องเจอคนเยอะ บางทีคนในครอบครัวอาจไม่เข้าใจการทำงานของเรา เราต้องอธิบายให้เขารับรู้ด้วย แต่สำหรับพี่ ครอบครัวไม่มีปัญหาในการทำหน้าที่ตรงนี้ บางทีพี่มีงานไปพื้นที่ไกล ๆ ต้องค้างที่อื่น ครอบครัวพี่ สามีพี่ก็เข้าใจ ก็ไม่ได้ปัญหาอะไร แล้วแต่แต่ละครอบครัวมากกว่า พี่ว่าส่วนใหญ่คนที่สมรสก็ไม่่น่ามีปัญหาตรงนี้ เพราะการที่เราจะทำงานจิตอาสา มันต้องมีจิตอาสาตั้งแต่คนในครอบครัวแล้ว แต่คนที่โสดเขาอาจคล่องตัวกว่าในการทำงานอาสาสมัคร เพราะมีเวลาว่างและไม่ต้องดูแลครอบครัว”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี สถานภาพสมรส)

“อย่างพี่สมรสแล้ว แต่ทางครอบครัวก็ไม่ได้มีปัญหาอะไร เขาเข้าใจการทำงานตรงนี้ พี่จะไปทำงานหรือไปประชุมที่ไหนก็ไม่ได้มีปัญหาอะไร พี่ว่าสถานภาพไม่สำคัญต่อการ ทำงานอาสาสมัครหรอก สิ่งที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการเวลา ความตั้งใจและความ เข้าใจของคนในครอบครัว”

(ID10 เพศหญิง อายุ 43 ปี สถานภาพสมรส)

4.1.7 ปัจจัยด้านศาสนา

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธทั้งหมด มีเพียง จำนวนหนึ่งคนเท่านั้นที่นับถือศาสนาอื่น ได้แก่ ศาสนาอิสลาม ซึ่งอาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า หลักคำสอนทางศาสนามีส่วนให้เข้ามาทำงานอาสาสมัคร อยากทำงานเพื่อสังคม อยากช่วยเหลือคน อื่นในสังคม เช่น หลักคำสอนทางศาสนาพุทธ ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ สอนเรื่อง “การไม่ทำความ ชั่วทั้งปวง การบำเพ็ญแต่ความดี การทำจิตให้สะอาดบริสุทธิ์” ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ อยากเข้า มาหน้าที่ตรงนี้ เพื่อประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ดีตามคำสอนของศาสนา ขณะที่ศาสนาอิสลามตาม พระคัมภีร์อัลกุรอานสอนให้ยึดหลักจริยธรรม โดยเป็นผู้ดำรงอยู่ในศีลธรรม มีความรัก มีความเมตตา ต่อผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้น หลักคำสอนทางศาสนา จึงทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ เข้ามา ทำงานในตำแหน่งนี้ เพื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น และประพฤติตนอยู่ในหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

“หลักคำสอนของศาสนาพุทธก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าอยากทำงานอาสาสมัคร อยากช่วยเหลือคนอื่น อยากทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชน เพราะศาสนาสอนให้เรา หมั่นทำความดี ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ส่วนความแตกต่างของศาสนาไม่ได้มี ผลต่อการทำงานอาสาสมัครแรงงาน คนในทุกศาสนาสามารถเข้ามาทำหน้าที่ตรงนี้ได้ และแม้จะต่างศาสนากันก็สามารถทำงานร่วมกันได้ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกแยก”

(ID2 เพศหญิง ศาสนาพุทธ)

“ที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งน่าจะเป็นคนเดียวในกลุ่มที่มีความแตกต่างด้านศาสนา พี่ว่าความแตกต่างทางศาสนาไม่ได้กระทบต่อการทำงานด้วยกัน แต่มันอาจจะมีบาง กิจกรรมที่พี่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เช่น การทำกิจกรรมที่วัด หรือการทำกิจกรรม จิตอาสาบางอย่างเราก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ แต่ถ้าเป็นกิจกรรมอย่างอื่นเราก็เข้าร่วม ตลอดอยู่แล้ว และสำหรับพี่หลักคำสอนทางศาสนา ทำให้พี่อยากทำงานอาสาสมัคร

แรงงาน อยากทำงานเพื่อสังคม อยากทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น เพราะทำให้เราได้ดำเนินชีวิตอยู่ในหลักคำสอนของพระคัมภีร์อัลกุรอาน”

(ID5 เพศชาย ศาสนาอิสลาม)

ขณะเดียวกันอาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ความแตกต่างทางด้านศาสนาไม่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครแรงงาน หรือไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงคนที่ต่างศาสนากันก็ไม่ได้มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน เพราะทุกคนตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่จะมีเพียงบางกิจกรรม เช่น การทำกิจกรรมจิตอาสาในวันสำคัญต่าง ๆ ที่วัดที่อาสาสมัครแรงงานฯ ที่นับถือศาสนาอิสลามไม่สามารถเข้าร่วมได้ หรือการเคร่งครัดเรื่องอาหารที่คนนับถือศาสนาอิสลามต้องให้ความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานตามบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน อีกทั้งคนในกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการก็มีความเคารพกัน และให้เกียรติกันและกันในเรื่องความแตกต่างด้านศาสนา ไม่ได้นำเรื่องศาสนาทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม รวมถึงกระทรวงแรงงานก็เปิดกว้างให้คนทุกศาสนาสามารถเข้ามาทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานไม่ได้มีการเลือกปฏิบัติในความต่างด้านศาสนา

“ที่ว่าความแตกต่างทางศาสนาไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัคร อย่างบ้านพี่ก็มีทั้งศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ก็ไม่มีความแตกต่างอะไรกันนะ เพราะทุกศาสนาสอนให้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ส่วนในการทำงานอาสาสมัคร คนที่ต่างศาสนากันเราก็สามารถทำงานด้วยกันได้ แต่จะมีข้อแตกต่างในการทำกิจกรรมบางอย่าง เช่น เรื่องการทานอาหาร ศาสนาอิสลามเขาไม่ทานหมูหรือเขามีข้อต้องห้าม ข้อปฏิบัติอะไรที่เคร่งครัดเราจะไม่ก้าวก่ายกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานด้วยกันได้”

(ID7 เพศหญิง ศาสนาพุทธ)

“การที่คนเข้ามาทำงานอาสาสมัคร เป็นเพราะทำงานด้วยใจรักในตรงนี้มากกว่า เพราะฉะนั้นความแตกต่างของศาสนาก็ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัคร แต่คนที่ต่างศาสนากันก็อาจจะมีการปฏิบัติตัวบางเรื่องที่ต่างกัน เช่น ศาสนาอิสลามก็เคร่งครัดเรื่องอาหารการกิน แต่ในอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเรา คนที่ศาสนาต่างกันก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน เพราะเราไม่รู้ด้วยซ้ำว่าแต่ละคนนับถือศาสนาไหน แค่เจอหน้ากัน รู้จักกันก็ทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น”

(ID8 เพศหญิง ศาสนาพุทธ)

“ผมเองนับถือศาสนาพุทธ ในเรื่องของศาสนาที่จริงในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ใบสมัครเขาก็ไม่ได้ระบุไว้เลยว่าคนที่มาเป็นอาสาสมัครแรงงานเป็นคนศาสนาอะไร ซึ่งกระทรวงแรงงานเปิดกว้างในการรับอาสาสมัครเข้ามาทำงาน ไม่ว่าจะอาสาสมัครจะนับถือศาสนาอะไรก็สามารถเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานได้ แล้วอาสาสมัครของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่ง 50 ตำบล 50 คนก็มีคนนับถือศาสนาอิสลาม และในการทำงานร่วมกันหรือการทำกิจกรรมร่วมกันก็ไม่มีปัญหาต่อกัน อาสาสมัครทุกคนจะเข้าใจในความแตกต่างในเรื่องศาสนาแล้วก็จะไม่เอาเรื่องของศาสนา มาพูดคุย เพื่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างอาสาสมัครแรงงานด้วยกัน”

(ID1 เพศชาย ศาสนาพุทธ)

จากการเก็บข้อมูลข้างต้น แม้ว่าศาสนาพุทธจะเป็นอัตลักษณ์ร่วมปัจจัยหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แต่ศาสนาไม่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน หรือคนที่ต่างศาสนากันก็ไม่ได้มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน แต่สิ่งที่สำคัญคือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีความเคารพกัน และให้เกียรติกันและกันในการทำงานร่วมกัน

4.1.8 ปัจจัยด้านเชื้อชาติ

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วย 3 เชื้อชาติ ได้แก่ (1) เชื้อชาติไทยแท้ (2) เชื้อชาติไทยจีน และ (3) เชื้อชาติไทยมอญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเชื้อชาติไทยแท้ ขณะที่กลุ่มเชื้อชาติไทยมอญ สามารถพบได้เฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น ความเป็นเชื้อชาติไทยแท้จึงเป็นอัตลักษณ์ร่วมอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

อาสาสมัครแรงงานฯ มองไปในทิศทางเดียวกันว่า สำหรับปัจจัยด้านเชื้อชาติ ความเชื่อ ค่านิยม การขัดเกลาของสังคม รวมถึงการขัดเกลาทางวัฒนธรรม ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัคร หรือการตัดสินใจเข้ามาทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คนที่มีเชื้อชาติต่างกัน ก็ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน หรือทำให้มีปัญหาต่อกันในการทำงานร่วมกัน เพราะเชื่อว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความปรารถนาของบุคคลนั้น ๆ ที่ต้องการเข้ามาทำงานในบทบาทนี้

“ความแตกต่างของเชื้อชาติ หรือแนวคิด คำสั่งสอนของครอบครัวมันไม่มีส่วนในการทำงานอาสาสมัครนะ เพราะการทำงานอาสาสมัครทุกคนคงทำไปในทิศทางเดียวกัน สมมุติเราได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ อสร. มันก็มีระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางการทำงานอยู่แล้ว เราก็ทำตามแนวทางนั้นไป เชื้อชาติจึงไม่ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครหรอก”

(ID4 เพศชาย เชื้อชาติไทยแท้)

“พี่มีเชื้อชาติไทยมอญ แต่พี่ว่าแนวคิดเรื่องเชื้อชาติ หรือการปลูกฝังของครอบครัวที่เป็นไทยมอญก็ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัคร หรืออยากให้เรามาทำงานอาสาสมัคร คำสอน แนวคิดต่าง ๆ ก็เหมือนกับครอบครัวเชื้อชาติอื่น พี่อยากทำงานอาสาสมัครแรงงานด้วยตัวพี่เอง เป็นความตั้งใจของตัวเอง”

(ID7 เพศหญิง เชื้อชาติไทยมอญ)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ ที่มีเชื้อชาติไทยจีน หรือไทยมอญมองไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้นว่าค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังครอบครัว คำสั่งสอนของครอบครัวไม่ได้ส่งผลในการตัดสินใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งการเข้ามาทำงานในบทบาทดังกล่าวเป็นความชอบและความตั้งใจของตนเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเชื้อชาติ ดังนั้น ปัจจัยด้านเชื้อชาติจึงไม่ได้เป็นอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นในการทำงานอาสาสมัครแรงงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการเช่นเดียวกับปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส และปัจจัยด้านศาสนา

“ผมก็มีเชื้อสายจีน เดิมปู่ของผมเป็นคนจีนแล้วมาแต่งงานกับคนไทย เพราะฉะนั้นต้นตระกูลผมจะมีเชื้อจีน ผมเลยโตมาในครอบครัวคนจีน คำสั่งสอนแบบคนจีน แต่ในการที่จะตัดสินใจมาทำงานอาสาสมัครแรงงานในด้านของคำสั่งสอนของครอบครัวหรือการปลูกฝังของครอบครัวคนจีนไม่มีส่วนในการที่จะตัดสินใจมาทำงานอาสาสมัครแรงงานเลยนะ เพราะว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงานหรืออาสาสมัครอะไรก็ตามก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมากกว่าว่าชอบการทำงานอาสาสมัครไหม”

(ID1 เพศชาย เชื้อชาติไทยแท้)

“อย่างป้าเป็นคนไทยมอญ ครอบครัวไทยมอญ ชอบสอน ชอบปลูกฝังให้ลูกมีระเบียบวินัย แต่สำหรับการทำงานอาสาสมัครแรงงาน ป้าว่าคนต่างเชื้อชาติกันก็ไม่ได้มีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมและค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวก็ไม่ได้มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครแรงงาน”

อยากเข้ามาทำงานอาสาสมัคร เพราะหน้าที่อาสาสมัครแรงงานมันเป็นงานจิตอาสา
 ป้าอยากเข้ามาทำงานนี้เพราะความชอบ ความตั้งใจของเราเอง ส่วนคนที่เชื้อชาติ
 ต่างกันก็ได้ทำงานต่างกัน ทุกคนตั้งใจทำงานหมด”

(ID8 เพศหญิง เชื้อชาติไทยมอญ)

4.1.9 ปัจจัยด้านค่านิยมที่ได้รับจากครอบครัว

ครอบครัวมีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมบุคคลให้มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
 ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการเลี้ยงดู การปลูกฝังแนวความคิด หลักคำสอน ย่อมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้
 และซึมซับสิ่งเหล่านั้น จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ค่านิยมที่ได้รับจากครอบครัว
 มีส่วนในการอยากเข้ามาทำงานเพื่อช่วยเหลือคนอื่นของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
 ยิ่งถ้าคนในครอบครัวชอบช่วยเหลือคนอื่น หรือทำงานเพื่อสังคมอยู่แล้วก็ยิ่งเป็นการหล่อหลอม
 ให้บุคคลนั้น ๆ อยากช่วยเหลือคนอื่นด้วย หรือการที่ครอบครัวปลูกฝังให้ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อโตมา
 บุคคลนั้นก็กลายเป็นคนที่ชอบทำประโยชน์เพื่อสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยเช่นกัน

“ส่วนตัวผมได้รับการปลูกฝังในการทำงานเพื่อสังคม การช่วยเหลือคนอื่นมาจาก
 ทางด้านครอบครัว คือคุณพ่อ เป็นคนซ่งจุงเข้ามาให้มาทำงานด้านอาสาสมัครแรงงาน
 แล้วก็มีคุณลุงเป็นอาสาสมัครแรงงานอยู่แล้ว ได้ชักชวนผมมาเป็นเครือข่ายแรงงาน
 ก่อนเป็นการสืบทอดเจตนาผมว่างานด้านนี้สามารถนำมาช่วยคนอื่นได้ และงานด้าน
 แรงงาน ผมก็เห็นว่าคนในชุมชนไม่ค่อยมีความรู้ ผมก็ช่วยประชาสัมพันธ์ความรู้
 ข่าวสารต่าง ๆ ให้เขาตลอด”

CHULALONGKORN UNIVERSITY

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี)

“ครอบครัวที่เป็นคนมีจิตใจเมตตา ชอบช่วยเหลือคนอื่น พี่เห็นพ่อแม่ที่ช่วยเหลือคนอื่น
 ตั้งแต่พี่เด็ก ๆ ทำให้พี่เองก็อยากทำงานเพื่อชุมชนด้วย ทุกวันนี้เราได้ทำแล้ว
 ก็มีความสุขดีนะที่เห็นคนอื่นเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานมากขึ้น”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี)

“เราช่วยอะไรได้เราก็อยากจะช่วย เพราะว่าคุณพ่อคุณแม่เราเองชอบช่วยเหลือคน
 เวลาเขาช่วยเหลือใครก็จะมีลูก ๆ เข้าไปช่วยด้วย พวกเราก็เลยโดนหล่อหลอม
 เรื่องการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ช่วยเหลือสังคมมาตั้งแต่เด็ก ๆ เราก็เลยซึมซับตัวอย่าง
 ที่ดีจากพ่อแม่ ท่านก็เป็นคนธรรมะธรรมโม พาลูกเข้าวัด ถือนิสสัย ทำให้อายุยืน

ก็เป็นคนชอบช่วยเหลือคนอื่น ยึดมั่นในศีลธรรมอันดี รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ โดมาเราก็เลยทำงานจิตอาสาตลอด”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี)

แม้ว่าปัจจัยด้านค่านิยมที่ได้รับจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงไม่มากนัก แต่นับเป็นอัตลักษณ์ร่วมที่น่าสนใจของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในการเข้ามาทำงานเพื่อสังคม การทำงานจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น อันเนื่องมาจากการปลูกฝังหรือสิ่งที่ซึมซับมาจากครอบครัว

4.1.10 การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านการแต่งกาย

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกอาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านการแต่งกาย เป็นช่องทางหนึ่งในการแสดงออกถึงความเป็นอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน แสดงถึงความเป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงตัวตนของกระทรวงแรงงาน การแต่งกายจึงส่งผลทำให้อาสาสมัครแรงงานตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนรู้จักหน่วยงาน และรู้จักอาสาสมัครแรงงานมากขึ้นอีกด้วย

“การใส่เสื้ออาสาสมัครแรงงาน ทำให้เราตระหนักถึงหน้าที่มากขึ้น ทำให้เรารู้ว่าเราสังกัดหน่วยงานไหน รู้ว่าเรามีบทบาทหน้าที่อะไร ประชาชนเองก็เห็นว่าเรามาจากหน่วยงานไหน ทำให้ประชาชนมั่นใจ และเราสามารถเข้าถึงคนในชุมชนได้มากขึ้น ถือว่าการแต่งกาย การใส่เสื้อที่มีสัญลักษณ์ของหน่วยงาน เป็นการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ให้ประชาชนรู้จักอาสาสมัครแรงงานยิ่งขึ้น”

(ID4 เพศชาย พื้นที่อำเภอพระสมุทรเจดีย์)

“ผมเองในฐานะที่เป็นคนผลักดันการทำเสื้ออาสาสมัครแรงงานในเทศกาลต่าง ๆ ที่สำคัญ และผลักดันการทำเสื้ออีกของกลุ่ม เพื่อใช้ลงพื้นที่ เพราะผมมองว่าผมว่าเสื้อเป็นสัญลักษณ์ให้คนรู้จักอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น ทำให้ประชาชนในพื้นที่มั่นใจในตัวเรามากขึ้น และเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานทางอ้อมด้วย”

(ID1 เพศชาย พื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ)

ขณะเดียวกันการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านการแต่งกายก็ช่วยให้การทำหน้าที่ให้บริการประชาชนของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ง่ายยิ่งขึ้น ประชาชนรู้ว่ามาหน่วยงานไหน เข้ามาทำหน้าที่อะไร ทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจมากขึ้น ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนยิ่งขึ้น แม้การแต่งกายไม่ได้ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน แต่ช่วยเป็นส่วนหนึ่งให้อาสาสมัครแรงงานเป็นที่ยอมรับ รวมถึงเป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนรู้จักอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น และรู้จักภารกิจ บทบาทของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานยิ่งขึ้น โดยเฉพาะภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยรู้จักว่ามีหน่วยงานนี้อยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ การที่อาสาสมัครแรงงานแต่งกายที่มีสัญลักษณ์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดฯ หรือ กระทรวงแรงงาน ทำให้เกิดความระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น มีความประพฤติที่ดีที่เหมาะสม ไม่ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง รวมถึงการแต่งกายที่มีสัญลักษณ์ของหน่วยงานอาจเป็นสิ่งจูงใจให้คนสนใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานอีกด้วย

“พวกเสื้อของหน่วยงาน หรือบัตรอะไรมันไม่มีผลต่อศักยภาพการทำงานหรอก แต่มันก็ช่วยแสดงให้เห็นว่าเราทำงานให้กับองค์กรไหน หน่วยงานไหน อีกอย่างการใส่เสื้อของหน่วยงานหรือการแสดงอะไรที่เห็นว่าเป็นสัญลักษณ์ของหน่วยงาน มันทำให้อาสาสมัครแรงงานต้องระวังตัวในการทำงาน เราไปแสดงความไม่ดีหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมามันก็จะดูไม่ดี เราก็ต้องระมัดระวังตรงนี้ เราก็จะไม่กล้าแสดงความก้าวร้าวอะไรออกมาเวลาไปพบประชาชนในชุมชน เราก็ต้องระวังในการแสดงออก เวลาลงพื้นที่จะระวังตัวในการพูดจานิดนึง กลัวเขาว่าเรามนุษย์ลุมมนุษย์ ป่าอะไรแบบนี้”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY (ID8 เพศหญิง พื้นที่อำเภอพระประแดง)

“การแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่มีสัญลักษณ์ของหน่วยงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานนะ เพราะตอนที่เราไปพูดคุยพบปะชาวบ้านหรือแรงงานในพื้นที่ก็จะช่วยสร้างความมั่นใจ เพิ่มความน่าเชื่อถือที่เราไม่ได้มาหลอกหลวง เพราะปัจจุบันนี้สังคมมันเปลี่ยนไป คนหลอกกันง่าย ทำให้คนระมัดระวังตัวกันมากขึ้น การที่เราเดินเข้าไปในบ้านใครหรือว่าขอข้อมูลจากใคร เราก็ต้องแสดงบัตรเพื่อเป็นสัญลักษณ์ หรือการใส่เสื้อหน่วยงาน เพื่อแสดงความมั่นใจให้กับเขาในระดับหนึ่งก่อน ก่อนที่เขาจะให้คำตอบหรือให้ข้อมูลอะไรกับเรา”

(ID10 เพศหญิง พื้นที่อำเภอพระประแดง)

“สำหรับผมเลื่อมั่นทำให้คนเกิดความสนใจว่าอาสาสมัครแรงงานคืออะไร ทำหน้าที่ประมาณไหน แล้วอีกอย่างการมีเลื่อมั่นพวกนี้ มันดึงดูดให้คนอยากเข้ามาทำอาสาสมัครแรงงาน เพราะอยากมีเลื่อมั่นตรงนี้ อยากใส่เลื่อมั่นแบบนี้ คนก็ยิ่งรู้จักอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น”

(ID11 เพศชาย พื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ)

ดังนั้น การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านการแต่งกายจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อแสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม ความเป็นตัวแทนของกลุ่มและหน่วยงาน การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านการแต่งกายจึงเป็นประโยชน์ในเชิงบวกต่อการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน

โดยสรุป อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่เกษียณอายุจากการทำงานประจำ ประกอบอาชีพอิสระและเป็นกลุ่มนักรบเมืองท้องถิ่น เป็นกลุ่มคนที่มีรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) คล้ายกัน มีความชอบเข้าสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงเป็นคนในพื้นที่ต้องการทำประโยชน์เพื่อชุมชน ขณะเดียวกันอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการยังมีอัตลักษณ์ร่วมประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง นับถือศาสนาพุทธ มีเชื้อชาติไทยและมีสถานภาพสมรส รวมถึงค่านิยมที่ได้รับจากครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ควรสรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงกับอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น ผ่านกระบวนการให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานชักชวนบุคคลที่มีความเหมาะสมแบบตัวต่อตัว โดยเมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมในระดับพื้นที่ ทำให้เกิดความสนิทสนมกับคนในชุมชนและสามารถชักชวนโน้มน้าวบุคคลในชุมชนเข้ามาทำงานอาสาสมัครได้ง่ายขึ้น หรือสรรหาผ่านวิธี การแนะนำ และจากเครือข่ายที่รู้จักเชื่อมโยงกัน (Recommendation or Through Candidate Connection) เช่น การแนะนำบุคคลที่เหมาะสมจากผู้นำชุมชน การแนะนำจากหน่วยงานภาครัฐภาคส่วนอื่น ๆ หรือการสรรหาจากเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้อาสาสมัครแรงงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการและเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานอาสาสมัครแรงงานเข้ามาทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นพลังที่ขับเคลื่อนทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน (วันชัย มีชาติ, 2556) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใดหรือปัจจัยใดมากระตุ้น เช่น ความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ ทักษะนิสัยส่วนบุคคล หรือเป็นความต้องการภายในของตัวบุคคล ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากแรงจูงใจภายนอกที่ได้รับการกระตุ้น จนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย เช่น รางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

จากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครแรงงานอันเกิดจากแรงจูงใจ 2 ส่วนใหญ่ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น แก่สังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง อันนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ หากการทำกิจกรรมอาสาสมัครสามารถตอบสนองแรงจูงใจของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอาสาสมัครนานยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และให้อาสาสมัครแรงงานฯ จัดอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 อันดับสูงสุด ประกอบกับการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ (1) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม (2) ความต้องการได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้นรวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากคนรอบข้าง และ (3) ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.2.1 การสร้างคุณค่าให้กับสังคม ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม

ปัจจัยที่จูงใจให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานสูงสุด คือ ความต้องการทำงานเพื่อสังคม ต้องการทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการช่วยเหลือคนที่มีโอกาสน้อยกว่า เพื่อให้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าการเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวเป็นช่องทางหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือคนในชุมชน และทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้ เช่น การช่วยให้คนในชุมชนเข้าถึงบริการของหน่วยงานภาครัฐอย่างกระทรวงแรงงานยิ่งขึ้น เข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานมากขึ้น เข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงาน การที่คนในชุมชนได้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพ เพื่อสามารถนำไปต่อยอดสร้างรายได้ สร้างอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ เป็นต้น

“ความตั้งใจของพี่ในการทำงานอาสาสมัครแรงงาน เพราะในชุมชนที่มีคนทีล่ำปากเยอะมาก ความตั้งใจคือพี่จะทำยังไงให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งการมาทำงานตรงนี้ พี่ก็สามารถช่วยเหลือเขาได้ แนะนำความรู้เขาหลาย ๆ อย่าง ให้เขาสามารถเข้าถึงสิทธิการดูแลของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

“การทำงานอาสาสมัครแรงงานอย่างการจัดโครงการฝึกอาชีพให้กับคนในชุมชน พี่ว่าเป็นภารกิจหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการยอมรับอย่างดี เพราะชุมชนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว พี่จัดโครงการอบรมอาชีพทำขนมไข่ หลังจากนั้นคนในชุมชนก็มีการรวมกลุ่มกันทำขนมไข่ไปขายให้นักท่องเที่ยว นอกจากนี้ บางคนเอาความรู้ที่ได้ไปทำอาชีพเสริม ทำขนมไข่ขาย จัด Box Set ส่งเป็นขนมว่างประชุม จนตอนนี้คนนอกชุมชน หน่วยงานราชการก็มาสั่ง Box Set กับกลุ่มอาชีพในชุมชนเป็นประจำ ซึ่งพี่เห็นความเปลี่ยนแปลงได้ชัดเลยว่าชุมชนพี่จากเมื่อก่อนที่ไม่เคยมีการรวมตัวกันทำอะไรรแบบนี้ ทำให้กลุ่มสตรีกับกลุ่มแม่บ้านเขาก็มีรายได้เสริมขึ้นมา คนในชุมชนเองก็สนิทกันมากขึ้น มีความสามัคคีกันมากขึ้น พี่ก็ตั้งใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“คนในชุมชนพี บางคนเขาไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเลยนะ เขาไม่รู้เลยว่า ต้องทำลงทะเบียนว่างงานหลังจากออกจากงานอย่างไรหรือสิทธิประกันสังคม มีอะไรบ้าง ซึ่งการที่พีเข้าไปทำงานอาสาสมัครแรงงานก็สามารถนำข้อมูลข่าวสารด้าน แรงงานไปถ่ายทอดให้เขารับรู้ได้ หรือให้คำปรึกษาคนในชุมชนได้ว่าถ้าเกิดกรณีแบบนี้ เขาควรทำอย่างไรต่อ อย่างกรณีพีที่เคยเจอ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการทำประกันสังคม ทิ้งไว้ แต่ไม่รู้ว่าจะใช้สิทธิอย่างไร ตอนนีพีก็สามารถแนะนำ ช่วยเหลือเขาได้โดยตรง มันเป็นความรู้สึกดีที่เราสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้”

(ID10 เพศหญิง อายุ 43 ปี อาชีพแม่บ้าน)

จากแรงจูงใจรูปแบบดังกล่าวของอาสาสมัครแรงงานฯ ข้างต้น เป็นการแสดงออกถึง ค่านิยมของความเป็นอาสาสมัครที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อยากเห็นผู้อื่นมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น การขอความช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม นับเป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

4.2.2 ความต้องการได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้น รวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากคนรอบข้าง

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครแรงงาน ที่สูงเป็นอันดับที่สองของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคม ต้องการมีเพื่อน ต้องการที่จะทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น หรือกลุ่มคนใหม่ ๆ เป็นความต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่กระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ผ่านการนำตัวเอง เข้าไปทำกิจกรรมของกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงพยายามทำให้คนในชุมชนยอมรับ เคารพนับถือ ตนเองมากขึ้น เพื่อให้ตนเองมีตัวตนในกลุ่มสังคม ซึ่งการทำงานอาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัคร แรงงานจังหวัดสมุทรปราการบางคนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอาสาสมัครแรงงานระดับประเทศ ขณะที่ บางคนเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนตนเองมากขึ้น

“ตั้งแต่ผมทำงานอาสาสมัครแรงงานมา ผมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานอาสาสมัคร แรงงานระดับจังหวัดมาตั้งแต่ปีแรกจนถึงปัจจุบัน และปี 2565 นี้ ผมก็ได้รับการ แต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับภาคกลาง และได้รับการเลือกตั้งเป็น ประธานแรงงานนอกระบบภาคตะวันออก 9 จังหวัดด้วย นั่นก็หมายความว่า การทำงานอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ผมมี Connection มากขึ้น รู้จักคนมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่คนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แต่ผมยังได้รับการยอมรับจากเพื่อน อาสาสมัครแรงงานในระดับภาคกลางอีกด้วย ส่วนอาสาสมัครแรงงานในภูมิภาคอื่น ๆ

ส่วนใหญ่ก็รู้จักผม อย่างน้อยเราก็ได้มีเพื่อนอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ถ้าหากมีอะไรที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครแรงงาน เราก็สามารถปรึกษากันได้”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

“พี่เป็นคนอำเภอพระประแดงโดยกำเนิด แต่ย้ายไปอยู่บ้านสามที่จังหวัดอื่นหลายปีก่อนตัดสินใจย้ายกลับมาอยู่ในพื้นที่นี้เมื่อสิบปีที่ผ่านมา ทำให้คนในตำบลไม่ค่อยรู้จักพี่ แต่พอพี่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน คนในพื้นที่ก็เริ่มรู้จักพี่มากขึ้น เวลาพี่นำโครงการของกระทรวงแรงงานมาลงในพื้นที่ก็ได้รับความร่วมมืออย่างดี ส่วนเวลาคนในชุมชนเขามีเรื่องเดือดร้อนหรือมีปัญหาเกี่ยวกับด้านแรงงาน เขาก็จะมาหาพี่ โทรมาขอคำปรึกษาให้พี่ช่วย พี่ก็รู้สึกภูมิใจที่เขาคิดถึงพี่ แสดงว่าเขายอมรับเรามากขึ้นยิ่งทำให้พี่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“พี่ทำงานตรงนี้ พี่รู้จักคนเยอะขึ้น รู้จักเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ รู้ขั้นตอนวิธีการในการติดต่อราชการ ทำให้สามารถช่วยประสานงานให้คนในชุมชนได้ ตอนนี้คนในชุมชนก็ชื่นชมพี่ ยอมรับพี่มากยิ่งขึ้นว่าพี่สามารถช่วยเหลือเขาได้ ยิ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พี่ชอบทำงานในด้านนี้ เพราะพี่ชอบที่ได้รู้จักคนเยอะขึ้น รู้จักคนหลากหลายสาขาอาชีพ พี่ว่า Connection เหล่านี้ สามารถเกิดประโยชน์กับพี่น้องอนาคต”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

ขณะเดียวกันอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการส่วนหนึ่งทำงานเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ไม่ว่าจะเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) ซึ่งคนกลุ่มนี้ เป็นที่รู้จักของคนในชุมชนอยู่แล้ว ยิ่งทำให้การทำงานอาสาสมัครแรงงานง่ายยิ่งขึ้น เพราะคนในชุมชนให้การยอมรับ ให้ความนับถือ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างดี

“ส่วนตัวผมนะ พอตีผมเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผมก็เลยต้องทำหน้าที่ตรงนี้อยู่แล้ว ในการดูแลช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ เรารู้จักคนเยอะอยู่แล้ว การที่เราทำงาน อสธ. ด้วยก็เป็นโอกาสที่คนในชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมากขึ้น ด้วยศักยภาพของตัวผม ผมสามารถเอาข้อมูลตรงนี้ไปบอกต่อคนในชุมชนได้ง่าย ผมมองว่าการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ยิ่งทำให้เราเข้าถึงคนในชุมชนได้ง่าย คนให้การยอมรับ ส่งผลให้

การทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานก็ง่ายตามไปด้วย คนที่ทำงานอาสาสมัครแรงงานต้องสนิทกับคนในพื้นที่ ทำให้เวลาประสานงานหรือเวลาทำอะไรมันจะง่ายขึ้น”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

นอกจากนี้ การทำงานอาสาสมัครแรงงานยังทำให้นักการเมืองท้องถิ่นมีฐานเสียงเพิ่มมากขึ้น ได้นำโครงการฯ หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เข้าไปช่วยเหลือคนในชุมชน เป็นที่ยอมรับในชุมชนมากขึ้น หรือบางคนเป็นคนธรรมดา ที่ไม่ใช่ นักการเมืองท้องถิ่น แต่เมื่อเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ ทำให้ได้ลงพื้นที่ในชุมชนมากขึ้น รู้จักผู้คนมากขึ้น จนเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชนและกลายเป็นนักการเมืองท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชนในปัจจุบัน

“การที่พี่ทำงานเพื่อสังคม สิ่งพี่ได้กลับมา คือ ตอนนีพี่ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพราะอยู่ดี ๆ ผู้ใหญ่บ้านก็โทรมาถามว่าให้พี่ช่วยไปทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ไหม พี่ก็ตอบตกลงไป เดี่ยวเร็ว ๆ นี้คงมีการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ นี่แหละผลจากการทำงานจิตอาสาของพี่ นอกจากได้ช่วยเหลือคนอื่น ยังทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนมากขึ้น จากที่เมื่อก่อนเราไม่เคยสนใจสิ่งเหล่านี้ แต่เมื่อเราเห็นโอกาส เราก็อยากลองทำให้ดีที่สุด”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

“การทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน ด้วยภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชนโดยการลงพื้นที่ เมื่อทำงานไประยะหนึ่ง ทำให้อาสาสมัครแรงงานรู้จักคนในพื้นที่มากขึ้น เป็นที่ยอมรับในชุมชน เท่าที่ผมสังเกตอาสาสมัครแรงงานหลาย ๆ คน พัฒนาตนเองจากการเป็นคนธรรมดา จากการทำงานอาสาสมัครแรงงานไปเป็นกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. นี่ก็ผลจากการทำความดีแล้ว ทำให้คนในพื้นที่คนในชุมชนรู้จักมากขึ้น ให้ความเคารพนับถือ ดังนั้น ผลของการการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่พูดไป นี่ก็มุมมองจากคนนอกที่ไม่ใช่ นักการเมืองอย่างผม”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

“ผมทำงานการเมืองด้วย เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทั้งอำเภอเขารู้จักเราหมดอยู่แล้ว ผมมองว่าการที่เรารู้จักคนเยอะ เวลาสำนักงานแรงงานจังหวัดมอบหมายอะไรมา เราสามารถเข้าถึงคนในชุมชนได้ง่ายกว่าคนอื่น อีกร้อยเวลาเราเอาโครงการอะไรของกระทรวงแรงงานมาทำ คนในชุมชนก็ได้เข้าร่วม ได้ประโยชน์ มันก็เหมือนเราได้ทำ

อะไรดี ๆ เพื่อคนในชุมชนเราเพิ่มขึ้น คนในพื้นที่ก็เห็นความตั้งใจของเรา และเห็นการทำงานเรามากขึ้นไปด้วย”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

จากแรงจูงใจรูปแบบดังกล่าวของอาสาสมัครแรงงานฯ แสดงให้เห็นว่า นอกจากการทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชนแล้ว อาสาสมัครแรงงานต้องการเข้ามาทำงานเพื่อได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม เป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้น รวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากคนในชุมชน จนทำให้บางคนกลายเป็นนักการเมืองท้องถิ่น หรือคนที่ทำงานการเมืองอยู่แล้วได้รับความนิยมจากคนในชุมชนเพิ่มขึ้น เนื่องจากได้สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่คนในชุมชน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างผู้นำทางการเมือง เป็นการเตรียมความพร้อมของคนในชุมชนที่จะก้าวเข้าสู่เส้นทางทางการเมือง นับเป็นแรงจูงใจของการทำงานอาสาสมัครรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

4.2.3 ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น

รูปแบบแรงจูงใจที่สูงเป็นอันดับที่สามของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเองผ่านการทำงานเพื่อสังคม อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำประโยชน์ เพื่อคนในพื้นที่ การช่วยเหลือผู้อื่น การทำให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ เข้าถึงการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการช่วยให้ผู้อื่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกดีกับตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น เช่น การจัดโครงการฝึกอาชีพให้คนในชุมชน สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ การสร้างกลุ่มอาชีพในชุมชน จนสามารถทำให้ชุมชนมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักมากขึ้น หรือการที่ประชากรวัยแรงงานในชุมชนเข้าถึงสวัสดิการประกันสังคม เข้าถึงการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ยิ่งทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ ภูมิใจในตนเองที่มีส่วนทำหน้าที่ดังกล่าว ขณะที่อาสาสมัครแรงงานฯ บางคน ภูมิใจที่ได้ใช้ชีวิตในวัยเกษียณมาทำงานเพื่อสังคมอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้อยากทำหน้าที่นี้ให้ออกมาดีที่สุด

“คนเราเกิดมาแค่ครั้งเดียว เลยอยากทำชีวิตที่เหลืออยู่ให้ดีที่สุด ทำแต่สิ่งที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เราเลยเต็มที่กับทุกบทบาทที่เราได้รับ ทำงานด้วยความตั้งใจและเมื่อสิ่งที่เราตั้งใจไว้ประสบความสำเร็จ มันทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้เรามีความสุขเหมือนเป็นการย้ำเตือนเราว่าเราได้ทำสิ่งที่ดีแล้ว และได้ช่วยเหลือคนอื่นด้วย”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“เราภูมิใจที่ได้มาทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน รวมถึงงานเพื่อสังคมในส่วนอื่น อย่างในกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน เรามีการรวมกลุ่มกันทำกระเป๋าสาน จนทางหนังสือฟ้าใหม่ ของ อบจ.สมุทรปราการ ได้เอาข้อมูลตรงนี้ไปลงในหนังสือ ทำให้คนรู้จักตำบลเรามากขึ้น มันเป็นอีกความภูมิใจที่เราได้จากตรงนี้ และดีใจที่อย่างน้อยชีวิตหลังเกษียณ ก็ยังมีคนเห็นคุณค่าในตัวเรา”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพข้าราชการบำนาญ)

นอกจากนี้ การที่หน่วยงานกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เห็นถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการมอบรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลอาสาสมัครแรงงานดีเด่นประจำปี ก็ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานอาสาสมัครแรงงานเช่นเดียวกัน

“กระทรวงแรงงานมีการมอบรางวัลอาสาสมัครแรงงานดีเด่นให้กับอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานยอดเยี่ยมเป็นประจำทุกปี ซึ่งถือเป็นการให้กำลังใจจากผู้บริหารจากเจ้าหน้าที่ที่จะช่วยให้คนทำงานมีกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การให้รางวัลสำหรับผมจึงเปรียบเสมือนเป็นกำไรให้กับคนที่ทำงานจิตอาสาได้มีความภาคภูมิใจกับตัวเองและครอบครัวด้ว่าการมาเป็นอาสาสมัครแรงงาน อย่างน้อยหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานก็เห็นถึงความตั้งใจของเรา อย่างผมเองก็เคยได้รับรางวัลอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด มันก็เป็นความภูมิใจของคนที่เข้ามาทำงานด้วยความมีจิตอาสา”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

ดังนั้น จากการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้างต้น การทำงานอาสาสมัครมีส่วนทำให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพิ่มความพึงพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อสังคม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ได้มีเพียง 3 รูปแบบข้างต้นเท่านั้น จากการใช้แบบสอบถามและการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการยังมีแรงจูงใจอื่น ๆ ที่น่าสนใจในการเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าว และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนกลุ่มนี้ยังอยากทำงานให้กระทรวงแรงงานต่อไป ได้แก่

4.2.4 การพัฒนาตนเองด้านการทำงาน ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าด้านอาชีพ

การทำงานอาสาสมัครแรงงาน นอกจากได้ช่วยเหลือผู้อื่น ได้ทำงานเพื่อสังคมแล้ว อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ยังเป็นโอกาสที่ทำให้ตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความรู้ด้านใหม่ ๆ รวมทั้งเกิดทักษะใหม่ ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความรู้ด้านประกันสังคม ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะความรู้ในการจัดโครงการฝึกอาชีพแก่คนในชุมชน เพื่อนำความรู้และทักษะเหล่านี้มาพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อยอดการประกอบอาชีพของตนเองในอนาคต และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งให้อาสาสมัครแรงงานเองได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานตนเอง หรือช่วยให้ตนเองประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เช่น การที่อาสาสมัครแรงงานฯ นำความรู้จากโครงการฝึกอาชีพมาสร้างอาชีพเสริมแก่ตนเอง

“ที่จัดโครงการฝึกอาชีพเกี่ยวกับทักษะการนวดสมุนไพรในชุมชนที่ ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนมาจากสำนักงานแรงงานจังหวัด หลังจากเสร็จสิ้นโครงการที่กับกลุ่มคนที่สนใจทำต่อก็เรียนนวดเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ใบประกาศ จนเราก็มาย่อยอดตั้งเป็นกลุ่มนวด มีทั้งบริการนวดมือ นวดเท้า ประคบด้วยสมุนไพร ตอนนี้นักกลุ่มเราเปิดให้บริการทุกวันเสาร์-อาทิตย์ ถือว่าตรงนี้เป็นหารหารายได้เสริม ส่วนถ้ามีงานข้างนอกก็สามารถติดต่อให้เราไปนวดนอกสถานที่ได้ เราเคยไปให้บริการนวดตามที่โรงแรมหรือบริษัทฯ ต่าง ๆ เวลาเขาจัดกิจกรรม เขาก็ติดต่อเราให้ไปออกบูธนวด ตอนนี้นักกลุ่มเรามีมากกว่า 20 คนแล้ว พี่ว่ามันเป็นสิ่งที่ดีมาก ๆ ทำให้คนในชุมชนมีรายได้เสริมและพี่เองก็มีรายได้เสริมมาจากตรงนี้เช่นเดียวกัน”

(ID9 เพศหญิง อายุ 51 ปี อาชีพเกษตรกร)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ ยังวางแผนนำความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการทำหน้าที่ยังกล่าว ไปสร้างอาชีพให้แก่ตนเอง เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวในวัยเกษียณจากการทำงานประจำ

“การที่กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานจัดโครงการฝึกทักษะอาชีพแก่คนในชุมชน ผมมองว่าโครงการฝึกอาชีพตรงนี้ ทำให้ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ทั้งตัวผมเอง และประชาชนในชุมชน เพื่อจะได้้นำความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากโครงการ ไปประกอบเป็นอาชีพ เพื่อเลี้ยงดูตัวเอง และคนในพื้นที่ที่ผมบางคนก็เข้าร่วมโครงการ ตอนนี้เขาก็สามารถนำไปต่อยอดทำสินค้าขายในงาน OTOP ผมเองก็ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เขามีอาชีพ ส่วนตัวผมเอง ผมก็ได้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ

จากโครงการฝึกอาชีพเยาะ โดยเฉพาะโครงการที่เกี่ยวกับการทำอาหาร ตอนนี้ผมสามารถทำข้าวหมกไก่ได้จากการเรียนรู้ตรงนี้ ซึ่งผมวางแผนแล้วว่าหลังจากเกษียณอายุจากการทำงานบริษัท ผมจะเปิดร้านขายข้าวหมกไก่กับภรรยา เพื่อหารายได้หลังจากเกษียณต่อไป เพราะผมยังชอบทำงานอยู่ ไม่อยากใช้ชีวิตแบบว่าง ๆ”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

ไม่เพียงแต่การต่อยอดจากโครงการฝึกอาชีพเท่านั้น อาสาสมัครแรงงานฯ ที่ทำงานเอกชนก็สามารถนำความรู้ด้านแรงงานไปปรับใช้กับชีวิตการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น นับเป็นแรงจูงใจรูปแบบหนึ่งที่ทำให้อาสาสมัครแรงงานตั้งใจทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

“การทำงานอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ผมได้อะไรใหม่ ๆ จากตรงนี้เยอะเหมือนกันเพราะผมได้ทำงานหลากหลาย เจอผู้คนหลากหลาย ได้รู้จักหน่วยงานภาครัฐอย่างกระทรวงแรงงานมากขึ้น รู้ว่าแต่ละกรมทำหน้าที่เกี่ยวกับอะไร และจะติดต่อได้อย่างไร ซึ่งผมทำงานเกี่ยวกับการเคหะฯ ต้องดูแลคนที่พักอาศัยจำนวนมาก การมาทำหน้าที่ตรงนี้ทำให้ผมได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางช่วยให้ประชาชนที่พักอาศัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในบริษัทต่าง ๆ เข้าถึงการให้บริการของกระทรวงแรงงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานประจำของผมเช่นกัน เมื่อก่อนคนที่เขาพักอาศัย เวลาเขามาถามอะไรผมเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน ผมก็ตอบไม่ได้ แต่ตอนนี้ผมสามารถช่วยเหลือเขาได้ทุกอย่งเวลามีปัญหาอะไรเขาก็มาให้ผมช่วย”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

4.2.5 ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการใช้ชีวิต

อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า สิ่งหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครแรงงานคือ ความต้องการที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ ได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในตัวเองและสิ่งรอบตัวมากขึ้น ได้ทำงานกับผู้คนที่มีความแตกต่างและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการทำงานในรูปแบบดังกล่าวนี้ ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ มีมุมมองหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต ทั้งยังช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติในการมองสิ่งต่าง ๆ ให้มีมุมมองแตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้เข้าใจความเป็นไปของโลกมากขึ้น เช่น การเป็นคนใจเย็นขึ้น การเป็นคนที่เข้าใจโลกมากขึ้น การเป็นคนเข้าใจความแตกต่างหลากหลายของผู้คนมากขึ้น เป็นต้น

“ตั้งแต่พี่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน พี่ก็เปลี่ยนไปเยอะมาก สิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดเลย คือ เมื่อก่อนพี่เป็นคนใจร้อนมาก เป็นคนที่ใครพูดไรไม่ได้ฉันทิ่มขม แต่พอเราเริ่มเข้ามาทำงานเกี่ยวกับอาสาสมัคร ได้ทำงานช่วยเหลือคนอื่น ได้ทำงานกับคนเยอะขึ้น พี่เปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือเลย พี่ใจเย็นขึ้นเยอะมาก ไม่ว่าจะมียะไรเข้ามากดดัน พี่จะไม่ตอบโต้ด้วยอารมณ์ ใช้ชีวิตด้วยเหตุผลมากขึ้น”

(ID9 เพศหญิง อายุ 51 ปี อาชีพเกษตรกร)

“การที่ผมได้ช่วยเหลือคนหลากหลายรูปแบบในฐานะอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ผมเข้าใจความลำบากของแรงงานมากขึ้น เข้าใจปัญหา เห็นความเดือดร้อน บางเรื่องผมคิดว่าเขาควรที่จะรู้ และความจริงคือเขาไม่รู้และทำไม่เป็น ผมเลยตั้งใจที่จะทำหน้าที่ตรงนี้และนำความรู้ที่มีไปช่วยเหลือคนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

นอกจากนี้ การทำงานอาสาสมัครช่วยให้อาสาสมัครแรงงานฯ รู้จักเข้าสังคมมากขึ้น ได้ทำงานกับคนจำนวนมาก มีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม รวมถึงได้มองโลกกว้างขึ้น นำเอาความรู้ใหม่ ๆ มุมมองใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต

“การทำงานตรงนี้ ทำให้เรารู้จักเข้าสังคมมากขึ้น เราได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น ได้พบผู้คนหลากหลายอาชีพมากขึ้น มันก็ทำให้เราได้เห็นมุมมองใหม่ ๆ หลาย ๆ อย่างที่เราไม่เคยรู้มาก่อน สิ่งไหนที่ดี ที่เป็นประโยชน์ เราก็ปรับเอามาใช้ในชีวิต หรือสิ่งไหนที่เราเห็นว่าเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ เราก็ไปแชร์ให้คนอื่นฟัง มันเหมือนเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การทำงานอาสาสมัคร ทำให้เรามองโลกกว้างขึ้นและอยากจะช่วยเหลือคนให้เขาดีขึ้นเรื่อย ๆ”

(ID8 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพแม่บ้าน)

จากการเก็บข้อมูลข้างต้น การทำหน้าที่ดังกล่าว ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ทำงานกับผู้คนที่แตกต่างกันหลากหลาย ทำให้มีทัศนคติ มุมมองในการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากเดิม ช่วยทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ มองโลกกว้างขึ้น เข้าใจสังคมมากขึ้น รวมถึงกลายเป็นคนที่ใจเย็นยิ่งขึ้น นับเป็นแรงจูงใจรูปแบบหนึ่งในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

4.2.6 การทำงานเพื่อแก้เหงา คลายเครียด และมีเวลาว่าง

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการบางคน เกิดจากความต้องการที่จะปกป้องตนเองจากความรู้สึกด้านลบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกผิด ความรู้สึกไม่มีตัวตน ความเหงา ความเครียด ความรู้สึกกลัวตัวเอง ไม่มีประโยชน์ ฯลฯ ซึ่งการเข้ามาทำกิจกรรมอาสาสมัครแรงงาน การทำกิจกรรมจิตอาสา การทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยทำให้ความรู้สึกด้านลบต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลลดลง เช่น การทำกิจกรรมทำ เนื่องจากมีเวลาว่าง ความต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หรือการทำงานอาสาสมัครเนื่องจากเหงา ไม่อยากอยู่บ้านอยู่บ้านเฉย ๆ ซึ่งการพาออกตัวเองออกไปทำกิจกรรมนำมาซึ่งความสุขในการได้ทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น เป็นต้น

“เมื่อก่อนพี่เป็นแม่บ้านเต็มตัวต้องทำหน้าที่ดูแลลูก ๆ 4 คน พี่ก็เลยทุ่มเทให้กับลูกเต็มทีมาก ลูกไปเรียนที่ไหนพี่ไปด้วย ดูแลลูกอย่างใกล้ชิด จนตอนนี้เขาเรียนจบปริญญาทั้งหมดแล้ว มีงานทำแล้ว พี่ก็ยิ่งสบายใหญ่เลย ช่วงหลังก็จะมีเวลาว่างมากกว่าตอนนั้น พี่เลยหันมาทำงานจิตอาสาได้เต็มที่”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“ป้าเป็นแม่บ้าน มาทำงานอาสาสมัครแรงงานก็เพราะเหงา ลูกก็ไปทำงานกันหมด ป้าไม่อยากอยู่บ้านเฉย ๆ เพราะคนแก่ชอบเหงา มันไม่มีอะไรทำ กลัวเป็นอัลไซเมอร์ การออกมาพบเจอผู้คน การได้ทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่นก็ทำให้เราสนุกสนานและมีความสุขไปด้วย”

CHULALONGKORN UNIVERSITY (ID8 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“พี่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน เพราะว่าเกษียณอายุราชการแล้ว มีเวลาว่างมากขึ้น และคิดว่าตัวเองยังมีศักยภาพที่จะทำงานได้อยู่ และยังอาศัยอยู่ในชุมชนตรงนี้ เลยอยากทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมและช่วยเหลือคนในชุมชน”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพข้าราชการบำนาญ)

จากข้อมูลข้างต้นเห็นได้ว่า อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการบางส่วน เป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีเวลาว่าง เกิดความเหงา ไม่อยากอยู่บ้านเฉย ๆ ซึ่งความรู้สึกด้านลบต่าง ๆ ดังกล่าวนำมาซึ่งแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานฯ เพื่อได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รวมถึงได้ทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชนอีกด้วย

4.2.7 ความสัมพันธ์อันดีของกลุ่ม ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มในลักษณะใดก็ตาม หากสมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความสนิทสนมกัน ทำให้การทำงานร่วมกันมีแต่ความราบรื่น สามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การได้ ทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการจะดำรงเป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มต่อไป

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า กลุ่มของตนเองเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่น ด้วยคนที่มีจำนวนเพียงแค่ 50 คน ถือเป็นกลุ่มขนาดเล็กที่ประกอบไปด้วยคนที่มีภูมิลำเนาเดียวกัน อาศัยในจังหวัดเดียวกัน มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่คล้ายกัน ทำให้ทุกคนมีความสนิทสนมกัน กลายเป็นมิตรภาพที่ดี แม้ภายในกลุ่มจะประกอบไปด้วยคนที่มีความหลากหลายทางอาชีพ รวมถึงมีฐานะที่ต่างกัน แต่สมาชิกในกลุ่มไม่ได้เอาความต่างตรงนี้มาเป็นตัวตั้ง ทุกคนมองเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ตั้งใจทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จนทำให้กลายเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออกน้อยมาก คนเดิม ๆ มักทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหลายปี ดังนั้น ความเหนียวแน่นของกลุ่ม และความสัมพันธ์อันดีของสมาชิก เป็นแรงจูงใจรูปแบบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกอาสาสมัครแรงงาน อยากร่วมงานกับหน่วยงานและเพื่อนสมาชิกต่อไป

“การเป็น อสร. ทำให้เราได้มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานทั้ง 6 อำเภอ กลุ่มเรารักกันเหมือนพี่เหมือนน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เวลาเมื่อไหร่ก็ช่วยเหลือกัน แล้วยกเหนื่อจากเวลาทำงาน กลุ่ม อสร. เราก็ติดต่อหรือนัดกินข้าวกันตลอด เรียกได้ว่า อสร. เป็นกลุ่มคนทุกรูปแบบมาอยู่ด้วยกัน หลากหลายอาชีพ แต่ทุกคนน่ารักกับน้ำเสมอ ไม่จู้จี้จุกจิกไปนานแล้ว ไม่ทำมานานขนาดนี้ 9 ปี เป็นกลุ่มที่ไม่เคยมีอะไรอึดอัดใจ มีแต่มิตรภาพดี ๆ ไปเจอกัน ทำงานด้วยกันก็มีความสุขตลอด”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“พี่ว่ากลุ่มนี้มีความเหนียวแน่นมาก สนุกสนานเฮฮา สนิตสนทกันดี อาสาสมัครแรงงานทุกคนไม่มีใครถือตัว ไม่ว่าจะวัยต่างกันอย่างไร ทุกคนเป็นเหมือนเพื่อนพี่น้องกันหมด ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

สำหรับรูปแบบการทำกิจกรรมของกลุ่มมีความหลากหลาย นอกจากสมาชิกอาสาสมัครแรงงานฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่หน่วยงานมอบหมายแล้ว ก็จะมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจัดขึ้น เช่น กิจกรรมจิตอาสา การประชุมประจำเดือน กิจกรรมการลงพื้นที่ช่วยเหลือประชาชนวัยแรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 หรือกิจกรรมสัมมนาที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ซึ่งการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยเสริมความสัมพันธ์ของกลุ่มให้สมาชิกมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการจัดกิจกรรมก็จะได้รับความร่วมมือจากอาสาสมัครแรงงานฯ เสมอ แต่ในปัจจุบันอาสาสมัครแรงงานฯ ก็อาจจะเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารระดับแรงงานจังหวัดฯ ทำให้การทำกิจกรรมบางอย่างปรับเปลี่ยนรูปแบบไป นอกจากกิจกรรมของหน่วยงานฯ แล้ว อาสาสมัครแรงงานฯ เองก็มีความสัมพันธ์ส่วนตัวอันดีต่อกัน มีกิจกรรมนัดรับประทานอาหารร่วมกัน หรือเวลาสมาชิกมีงานอะไร คนอื่น ๆ ก็ไปร่วมงานด้วยเสมอ ทั้งนี้ ประธานอาสาสมัครแรงงานฯ เอง มีการเยี่ยมเยียนบ้านของสมาชิกอยู่เป็นประจำ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกสนิทกัน และเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่น

นอกจากการทำกิจกรรมร่วมกันแล้ว ในส่วนของการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น การเจรจาต่อรองของกลุ่ม พบว่า สมาชิกอาสาสมัครแรงงานฯ ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อผลประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน แม้มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็จะใช้เสียงส่วนใหญ่แบบประชาธิปไตยเป็นตัวตัดสิน ซึ่งสมาชิกทุกคนก็เคารพในวิธีการดังกล่าว นอกจากการแสดงความคิดเห็นแล้ว สมาชิกอาสาสมัครแรงงานฯ มีการสื่อสาร พูดคุยแลกเปลี่ยน และประสานงานกันตลอด โดยผ่านช่องทาง LINE กลุ่มแกนนำอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

“ในเรื่องของการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก็ไม่มีปัญหา แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะเห็นพ้องต้องกันไปทั้งหมด ก็มีทั้งข้อเสนอลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แต่สุดท้ายแล้วเราก็จะยุติโดยการใช้เสียงส่วนใหญ่ เพราะเรามีข้อตกลงกันว่าเราจะแสดงความคิดเห็นกันในแบบประชาธิปไตย ถ้าเสียงส่วนใหญ่ว่ายังไงทุกคนต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่ ถ้าพูดถึงเรื่องความสัมพันธ์ของกลุ่ม เราเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นมาก เพราะว่าเราสื่อสารกันตลอด เรามีการตั้ง LINE กลุ่มแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด เพราะฉะนั้นเรามีการสื่อสารตลอด มีกิจกรรมอะไรเราก็พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน บางครั้งผมเองในฐานะของประธานอาสาสมัครแรงงานก็จะไปเยี่ยมอาสาสมัครแรงงานที่บ้านตลอด”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

“เท่าที่เห็นนะพวกเราอยู่ร่วมกันมาหลายปี เป็นกลุ่มที่คนออกน้อยมาก ใน 50 คน บางคนเขารวยมาก แต่เขาไม่เคยถือตัวเลย ไม่มีช่องว่างระหว่างกันเลยคะ มาทำงานด้วยกันก็สนิทกันเป็นเพื่อนกันเลย แต่เวลาเราประชุมก็มีขัดแย้งทางความคิดกันบ้าง แต่ขัดแย้งในที่นี้ คือ การขัดแย้งเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ อย่างเช่นที่พูดไปอีกแบบหนึ่ง ที่คนอื่นก็คิดเห็นอีกแบบหนึ่ง เราก็รับฟังความคิดเห็นกันและกัน เพื่อให้งานออกมาดี ส่วนเวลาเรามีกิจกรรมทำด้วยกัน มาประชุมร่วมกัน ไปเจอกันที่ก็เหมือนไม่ได้เจอกัน มาเป็นสลิปสลิปปี คุยกันเสียงดังมาก พี่ว่าความสนิทกัน ความน่ารักของกลุ่มนี้ ทำให้ที่อยากทำงาน อสร. ต่อไปเรื่อย ๆ”

(ID9 เพศหญิง อายุ 51 ปี อาชีพเกษตรกร)

ด้วยความสัมพันธ์อันดี และความเหนียวแน่นของสมาชิกกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงการสนิทกับเพื่อนสมาชิก นอกจากจะเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้สมาชิก ตั้งใจปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้สมาชิกปรารถนาที่จะทำงานอาสาสมัคร แรงงานต่อไป โดยจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า อาสาสมัครแรงงานฯ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 3 ปี และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือทำงานต่อไป จนกว่าร่างกายจะไม่ไหว เพราะรักและมีความสุขในการทำงานเพื่อสังคม หรือจนกว่าจะมีคนที่มีความเหมาะสมมากกว่ามาทำหน้าที่ตรงนี้ได้ และยังมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกของกลุ่ม

“น้ำทำ อสร. มาแล้ว 9 ปี และทุกงานจิตอาสาที่น้ำทำ น้ำอยากทำจนกว่าจะหมดลมหายใจ เพราะน่ารักและชอบที่ทำงานนี้ มันทำให้เรามีความสุข”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“อยากทำอาสาสมัครแรงงานไปจนกว่าเราจะทำไม่ไหว หรือทางหน่วยงานจะไม่ให้เราทำ แต่ถ้าหน่วยงานคิดว่าเราทำได้ดี เราก็จะทำต่อไป เพราะเรามีเวลาว่างและเราเกษียณอายุแล้ว”

(ID8 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพแม่บ้าน)

4.2.8 ความต้องการด้านค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบของเงิน

ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับอาสาสมัครก็เช่นเดียวกัน ซึ่งตามระเบียบว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานได้รับค่าตอบแทนรายเดือน จำนวนเดือนละ 600 บาท โดยกำหนดให้อาสาสมัครแรงงานต้องส่งผลการปฏิบัติงานประจำเดือนตามระยะเวลาที่กำหนด และให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร และจ่ายเงินค่าตอบแทนรายเดือนดังกล่าว

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า เงินหรือค่าตอบแทนรายเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอาสาสมัครแรงงานหรือเป็นสิ่งจูงใจให้เข้ามาทำหน้าที่นี้ เพราะการเข้ามาทำงาน เป็นความตั้งใจของบุคคลในการทำงานเพื่อสังคมมากกว่า เป็นความต้องการอยากทำประโยชน์เพื่อชุมชนของตนเอง ประกอบกับคนส่วนหนึ่งที่เข้ามาทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพร้อมทั้งด้านของเวลา และด้านกำลังทรัพย์ เพราะฉะนั้นจึงสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่

“เงินค่าตอบแทนไม่จำเป็นสำหรับพี่เลย เพราะมันน้อยมาก ถ้าคนจะมามองต้องมีเงินค่าตอบแทนให้ ถึงจะมาทำงานอาสาสมัคร พี่บอกเลยว่ามันไม่ประสบความสำเร็จ พี่กลัวพูดได้เลยว่าในกลุ่มอาสาสมัครแรงงานของเราไม่มีใครคิดถึงเม็ดเงินหรือทุกคนเข้ามาทำงานเพราะมีจิตอาสาทั้งนั้นแหละ”

(ID9 เพศหญิง อายุ 51 ปี อาชีพเกษตรกร)

“ค่าตอบแทนไม่ได้มีความสำคัญกับผม ผมไม่ได้ซีเรียส เพราะการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผมทำงานเพื่อประชาชนอยู่แล้ว ทำงานอย่างอื่น ผมไม่ได้ค่าตอบแทนด้วยซ้ำ ผมคิดว่าตัวเองมีความพร้อมอยู่แล้ว เรื่องค่าตอบแทนเลยไม่ได้เป็นประเด็นสำคัญ”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

“การทำงานอาสาสมัคร การทำงานจิตอาสา ถ้าเราไม่มีใจ ไม่รักในสิ่งที่ทำ ไปทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนจากสิ่งนั้นอย่าไปทำ การทำงานจิตอาสาอย่าเอาเงินเป็นตัวตั้ง ถ้าเราเอาเงินหรือผลประโยชน์เป็นตัวตั้งแสดงว่าเราไม่ได้อยากทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง เราต้องทำด้วยความตั้งใจ เพราะเงินค่าตอบแทนใช้แปบเดียวก็หมดแล้ว แต่ให้เรามองว่าเราทำอะไรให้แรงงานในชุมชนเราบ้างอันนี้เป็นสิ่งสำคัญ หรือถ้าเรามองแค่เราทำงานแค่พอส่งรายเดือน เพื่อหวังค่าตอบแทน ก็เท่ากับเราไม่ได้ทำ

อะไรเลย ถ้าเราทำแล้วเราต้องตั้งใจทำให้ดีที่สุด ถึงวันเวลามันหมุนเวียนไป ถ้าเราทำหน้าที่ย่างเต็มที่ เราจะเห็นเองว่าสิ่งที่เราทำมันมีประโยชน์ต่อชุมชนขนาดไหน เราจะภูมิใจในตัวเอง เราต้องมีความสุขในสิ่งที่เราทำ สำหรับผมเรื่องค่าตอบแทนไม่ได้สำคัญ”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

ขณะเดียวกัน จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก อาสาสมัครแรงงานฯ บางส่วนมองว่าแม้คนส่วนใหญ่ ไม่ได้เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อหวังผลตอบแทนในเรื่องของตัวเงิน แต่ด้วยลักษณะของเนื้องานอาสาสมัครแรงงานฯ ต้องลงพื้นที่ในชุมชน เพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางลงพื้นที่ ค่าโทรศัพท์ในการประสานงาน ประกอบกับจำนวนวัยแรงงานที่มีจำนวนมาก และขนาดพื้นที่จำนวนมาก และด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคแพงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนรายเดือนก็มีความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงานฯ บางคน เพื่อนำมาช่วยสำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางลงพื้นที่ หรือค่าโทรศัพท์ในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งให้การทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานคาดหวัง และสามารถให้บริการด้านแรงงานกับประชาชนได้อย่างทั่วถึง

“ผมว่าเรื่องค่าตอบแทน ตอนนี้ค่าครองชีพปรับขึ้น สินค้าแพง การทางเดินไปลงพื้นที่ก็มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ตรงนี้อาสาสมัครแรงงานบางคนก็มีการบ่นมาเหมือนกันว่าค่าตอบแทนมาเติมน้ำมันก็ไม่พอแล้ว แต่สำหรับอาสาสมัครแรงงานอีกส่วนหนึ่งที่มีความพร้อมด้านกำลังทรัพย์ เขาบอกว่าไม่ได้มีปัญหาอะไร ส่วนสำหรับผมเองค่าตอบแทนไม่ได้สำคัญต่อการเข้ามาทำงานตรงนี้นะครับ”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

“เรามีเป้าหมายในการทำงานอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เราถือว่าเรามีความพร้อมในระดับหนึ่งด้านกำลังทรัพย์ ต่อให้ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง เราก็อยากทำ แต่สำหรับบางคนพี่ว่า ค่าตอบแทนก็สำคัญนะ เพราะการทำงานตรงนี้ก็มีการใช้จ่ายเหมือนกัน ไหนจะต้องลงพื้นที่หมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบลที่เราดูแล บางพื้นที่มันก็ห่างไกลกันมาก การเดินทางตรงนี้ก็มีการใช้จ่าย ค่าตอบแทนรายเดือนก็ถือว่าช่วยมาสนับสนุนการเดินทางได้”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

4.2.9 การได้ทำความดี การทำบุญ และความต้องการสร้างความสุขทางใจ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า แรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานของอาสาสมัคร แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ การทำงานอาสาสมัคร เพื่อต้องการทำความดี เพื่อการสะสมบุญ ซึ่งนับว่าเป็นรูปแบบแรงจูงใจที่น่าสนใจอย่างมาก เพราะมีความเชื่อมโยงกับหลักความเชื่อและคำสอนของศาสนาอีกด้วย

“การที่พี่ทำงานเพื่อสังคม การทำงานงานอาสาสมัคร เวลาที่ช่วยคนที่คิดในใจเสมอว่า ขอให้ผลบุญตรงนี้ก็กลับมาหาเราบ้างนะ ชีวิตเราจะได้ดีขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สำหรับพี่มันก็เหมือนเป็นการทำบุญในรูปแบบหนึ่ง”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

“พี่ทำงานเกี่ยวกับด้านจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ทำหลายองค์กรด้วย บางงานทำแล้ว ไม่มีค่าตอบแทนเลย พี่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง แต่พี่ทำด้วยใจรัก พี่มีความสุขที่พี่ได้ทำบุญ พี่ถือว่าเป็นการสะสมบุญที่ได้ทำความดีกับประชาชน พี่รู้สึกว่าการเวลาที่พี่ได้ช่วยเหลือคนอื่น ทำให้เขาได้พ้นทุกข์ เมื่อสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยเหลือเขาได้สำเร็จ พี่มีความสุขนะ”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

นอกจากนี้อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าการทำงานอาสาสมัคร ทำให้รู้สึกมีความสุข เป็นความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ได้ทำงานเพื่อสังคม เมื่อคนที่ได้รับการช่วยเหลือ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีทักษะในการประกอบอาชีพ หรือเข้าถึงบริการด้านแรงงาน เข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ มีความสุข และรู้สึกดีที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งยังได้รับมิตรภาพจากคนในชุมชนที่เราเข้าไปให้ความช่วยเหลืออีกด้วย

“การช่วยเหลือคนอื่นทำให้เรามีความสุข เป็นความสุขที่ยากจะอธิบายเป็นคำพูดได้ และทุกงานจิตอาสาที่นั่นทำ น่ายากทำงานกว่าจะหมดลมหายใจ เพราะน่ารักและชอบที่ทำสิ่งนี้ มันทำให้เรามีความสุขจริง ๆ และสำหรับคนที่เข้ามาทำงานเพื่อสังคม ไม่ว่าจะหน่วยงานไหนก็แล้วแต่ อย่าเอาเงินเป็นตัวตั้ง แล้วเราจะมีสุขที่ได้ทำงานเพื่อคนในชุมชนของเรา ได้ช่วยเหลือคนอื่นเท่าที่ความสามารถเราจะช่วยได้”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“การได้ช่วยเหลือคนอื่นที่เขาลำบากหรือเดือดร้อน พอเห็นคนสมหวัง แล้วป้าก็มีความสุข อิ่มอกอิ่มใจมาก ๆ มันเป็นความรู้สึกดีที่เกิดขึ้นเอง พอป้ามีความสุขมาก ๆ จิตใจป้าก็เบิกบาน สิ่งที่ตามมา คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่ค่อยเจ็บป่วย เวลาไปไหนเจอคนตกทาย เจอคนสวัสดิ์ ป้าก็มีความสุขไปด้วย มันเป็นความสุขของการได้ทำงานเพื่อชุมชน”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“งานอาสาสมัครเป็นงานที่เราทำให้คนอื่นเรามีความสุข ซึ่งเราก็มีความสุขไปด้วยเพื่อน ๆ หลายคนชอบถามว่าเราจะทำไปทำไม เหนื่อยก็เหนื่อย ทำเกินหน้าที่บางทีก็โดนด่า ทำไม่ดีก็โดนด่า แต่สำหรับเรา เราทำด้วยความชอบ ด้วยใจที่รักในงาน เวลาเห็นคนอื่นมีความสุข เราก็มีความสุข สำหรับเราความรู้สึกเป็นแบบนี้”

(ID12 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“สิ่งที่พี่ได้จากการทำงานตรงนี้ พี่ได้มิตรภาพจากคนในชุมชน พี่ได้รอยยิ้ม พี่ได้เสียงหัวเราะกลับคืนมา บางทีมันเป็นสิ่งที่ซื้อด้วยเงินไม่ได้ อย่างเวลาที่พี่ไปลงพื้นที่ในชุมชนไปให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ คนในชุมชนเขาก็จะให้ของเล็ก ๆ น้อย ๆ กลับมา บางบ้านให้ยาคุลท์ บางบ้านให้กล้วย พี่ว่าสิ่งเหล่านั้นมันคือมิตรภาพที่เขามอบให้เรา เขายอมรับเรามากขึ้น รับฟังเรามากขึ้น เวลาทำงานหรือทำกิจกรรมอะไรก็ง่ายขึ้น เหมือนกำแพงระหว่างเขาและเรามันลดลง ตรงนี้พี่ว่ามันเป็นความสุข เป็นความรู้สึกดี ๆ ที่เราได้กลับมาจากการทำงานเพื่อสังคม”

(ID10 เพศหญิง อายุ 43 ปี อาชีพแม่บ้าน)

ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้น แรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ การได้ทำความดี การทำบุญ และการทำงานเพื่อสังคม การช่วยเหลือผู้อื่น นำมาซึ่งความสุขทางใจ รวมถึงการได้รับมิตรภาพดี ๆ จากคนในชุมชน ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ อยากทำงานในหน้าที่นี้ต่อไป

4.2.10 ต้องการทำความดี เพื่อแผ่นดิน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ อีกรูปแบบหนึ่ง คือ การต้องการทำความดีตามรอยในหลวงรัชกาลที่ 9 ผ่านการทำงานเพื่อสังคม การช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน

“น้ำตังใจเข้ามาทำหน้าที่ตรงนี้ เพราะอยากทำความดีเพื่อแผ่นดิน อยากทำงาน ทดแทนคุณแผ่นดินที่เราเกิด ตามรอยในหลวงรัชกาลที่ 9 ความตั้งใจนี้เป็นสิ่งที่ น้ำยัดมันมาตลอด เพราะตั้งแต่เด็กจนโต เราเห็นท่านทำงานมาตลอด ท่านเป็น แบบอย่างที่ดีให้ประชาชนเสมอมา”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“พียัดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 เป็นหลักในการดำเนิน ชีวิตมาโดยตลอด ซึ่งในหลักเศรษฐกิจพอเพียงท่านก็จะสอนให้ใส่ใจทุกคน มองทุก คนให้เหมือนเพื่อนมนุษย์ รู้จักช่วยเหลือคนอื่นที่เดือดร้อนกว่า ยิ่งพียเห็นว่าท่านแค่ คนเดียวยังทำโครงการ เพื่อสังคมเป็นร้อยเป็นพันโครงการ ท่านยังทำไหว เราแค่ ประชาชนคนตัวเล็ก ๆ อะไรที่ทำได้ ช่วยเหลือคนอื่นได้ เราก็ควรทำเท่าที่ กำลังเรามี การทำงานอาสาสมัครแรงงานจึงเป็นความต้องการที่อยากช่วยเหลือคน อื่น และได้ทำงานเพื่อสังคม เพื่อคนในชุมชน แค่นี้ก็ถือว่าเราได้ดำเนินชีวิตอยู่ใน แนวทางที่เหมาะสมแล้ว”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัด สมุทรปราการเกิดจากแรงจูงใจ 2 ส่วนใหญ่ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำประโยชน์ แก่ผู้อื่น แก่สังคม เช่น ความต้องการสร้างคุณค่าให้กับสังคม ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม และ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของตนเอง เช่น ความต้องการทำงานเพื่อแก้เหงา คลายเครียด และมีเวลาว่าง ความต้องการ พัฒนาตนเองด้านการทำงาน ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าด้านอาชีพ ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น หรือความต้องการได้ทำงาน ร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้นรวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพ นับถือจากคนรอบข้าง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีแรงจูงใจรูปแบบใหม่ที่น่าสนใจของอาสาสมัครแรงงาน

จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความต้องการทำงานอาสาสมัครเพื่อสร้างความคิด เพื่อทำบุญ ความต้องการสร้างความสุขทางใจ หรือต้องการทำความดี เพื่อแผ่นดิน เป็นต้น ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ความสนิทกับเพื่อนสมาชิก ก็เป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ อยากร่วมงานกับหน่วยงานต่อไป

ทั้งนี้ จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ (1) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม (2) ความต้องการได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คน มากขึ้นรวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากคนรอบข้าง และ (3) ความต้องการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าเงินหรือค่าตอบแทนไม่ได้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญของคนกลุ่มนี้ แต่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับการเข้าสังคม การได้ยอมรับการยอมรับจากบุคคลในสังคม รวมถึงการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองเป็นแรงจูงใจสูงสุดในการปฏิบัติงานในบทบาทดังกล่าว

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เกิดขึ้นจากสาเหตุหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งสาเหตุที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการดูแลอาสาสมัครแรงงาน สาเหตุที่เกิดจากความต้องการของตัวอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสาเหตุภายนอกปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ รวมถึงการขับเคลื่อนการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานไม่อยากร่วมงานในหน้าที่ดังกล่าวต่อไป โดยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 สาเหตุที่สำคัญ ได้แก่

4.3.1 หน่วยงานไม่ค่อยจัดกิจกรรมให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม

อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า การที่หน่วยงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมกิจกรรม เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้ทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยกระตุ้นความรู้สึกร่วมของความเป็นสมาชิกกลุ่ม ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และสามารถเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกได้ ซึ่งช่วงที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม ไม่ค่อยจัดการประชุมติดตามการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนสมาชิก ไม่ค่อยได้เจอกับเพื่อนสมาชิก เกิดความห่างเหินระหว่างสมาชิกกลุ่ม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของกลุ่ม และความสนิทสนมของสมาชิก

“เมื่อก่อนคนที่เข้าร่วมประชุมในทุก ๆ ครั้ง ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดก็จะมีกรมอบของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับอาสาสมัครแรงงานด้วย ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่กิจกรรมของอาสาสมัครที่ทำร่วมกันมีน้อยมากปีหนึ่งไม่มีก็กิจกรรม ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความห่างเหินกันมากขึ้น อีกอย่างหนึ่งป่าคิดว่าแรงงานจังหวัดคนปัจจุบันต้องมีความเป็นกันเองกับอาสาสมัครแรงงานมากกว่านี้”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“ตอนนี้ผมว่าการประชุมติดตามงานอาสาสมัครแรงงานหรือการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมยังน้อยเกินไป ตั้งแต่หัวหน้าคนเก่าเกษียณไป หัวหน้าคนใหม่มาก็ไม่ค่อยได้จัดประชุม ผมอยากให้จัดประชุมบ่อย ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนทำงาน ผมอยากเห็นทุกคนมาช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“พี่อยากให้หน่วยงานจัดประชุมอย่างน้อย ๆ เดือนละ 1 ครั้ง เพราะตอนนี้รู้สึกว่ามันห่างจนเกินไป แล้วถ้าหากเราได้ประชุมร่วมกัน ก็จะได้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ว่าอาสาสมัครแรงงานตำบลไหนเจอเหตุการณ์อะไรมาบ้าง และการประชุมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม จริง ๆ แล้ว มันก็เปรียบเสมือนการแจ้งเตือนว่าเรายังอยู่ในหน้าที่นี้ เพื่อเราจะได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่”

(ID10 เพศหญิง อายุ 43 ปี อาชีพแม่บ้าน)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ ยังมองว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม นอกจากจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ยังช่วยเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์การทำงานของอาสาสมัครแรงงานให้คนทั่วไปรู้จักมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วงที่ผ่านมากการที่หน่วยงานไม่ค่อยจัดเวทีให้อาสาสมัครแรงงานร่วมกิจกรรม ส่งผลทำให้ไม่ค่อยมีพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์บทบาทอาสาสมัครแรงงานให้ประชาชน สถานประกอบการ รวมถึงคนในพื้นที่ได้รับรู้ หรือได้รู้จัก เพราะปัญหาในการ

ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของอาสาสมัครแรงงาน คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่าประชาชนหรือแรงงานโดยทั่วไปไม่ค่อยรู้จักอาสาสมัครแรงงาน ไม่รู้ว่าอาสาสมัครแรงงานเป็นตัวแทนของหน่วยงานไหน หรือมีบทบาทหน้าที่อะไร ทำให้การบริการด้านแรงงานในพื้นที่มีอุปสรรคเพราะประชาชนยังไม่ค่อยให้การยอมรับ ไม่เข้าใจการทำงานของ อสร. และไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากอาสาสมัครแรงงานบุคคลนั้น ๆ จะมีความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเป็นที่รู้จักในชุมชนอยู่แล้ว สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะหน่วยงานของกระทรวงแรงงานไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบว่า มีอาสาสมัครแรงงานเป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับพื้นที่เข้ามาช่วยทำหน้าที่ในการให้บริการด้านแรงงานในภารกิจต่าง ๆ ไม่มีพื้นที่หรือเวทีในการประชาสัมพันธ์บทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่รู้จักในระดับพื้นที่มากขึ้น

“ปัญหาในการทำงานของพี่ คือ การที่ชาวบ้านไม่ค่อยรู้จัก อาสาสมัครแรงงาน ทำให้ชาวบ้านไม่ค่อยเข้าใจการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน และคิดว่าพี่เข้าไปทำงานตรงนี้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พี่ท้อในการทำงานอย่างมาก พี่จึงอยากให้ท่านแรงงานจังหวัดฯ เพิ่มกลไกประชาสัมพันธ์การทำงานของอาสาสมัครแรงงาน หรือทำให้อาสาสมัครแรงงาน เป็นที่รู้จักมากขึ้น เพื่อช่วยประชาชนรู้จักและยอมรับในตัวของอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น”

(ID5 เพศชาย อายุ 55 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

“คนในท้องถิ่นยังไม่ค่อยรู้จักอาสาสมัครแรงงาน ส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าทำงานเกี่ยวกับอะไร สถานประกอบการในพื้นที่เองก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงาน จึงอยากให้หน่วยงานของกระทรวงแรงงานสร้างการรับรู้ ทำให้อาสาสมัครแรงงานเป็นที่รู้จักมากขึ้น ประชาสัมพันธ์บทบาทของอาสาสมัครแรงงาน เพราะจะทำให้คนในชุมชนให้การยอมรับ ทำให้เราเข้าถึงคนในชุมชนได้ง่ายส่งผลให้การทำหน้าที่อาสาสมัครแรงงานก็ง่ายตามไปด้วย”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้างต้น ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานอย่างหนึ่ง คือ การที่หน่วยงานไม่ค่อยจัดกิจกรรมให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม ซึ่งกระทบต่อความสัมพันธ์ ความสนิทสนมของสมาชิกกลุ่ม ขณะเดียวกันก็ทำให้ไม่ค่อยมีพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์การทำงาน บทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่ หรือสถานประกอบการในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น เมื่อคนไม่ค่อยรู้จักอาสาสมัครแรงงาน ส่งผลให้คนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของอาสาสมัครแรงงานตามไปด้วย

4.3.2 หน่วยงานไม่มีสวัสดิการการทำงานมอบให้

สวัสดิการการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะในรูปแบบของตัวเงิน หรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น หรือมีแรงขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คือ กระทบแรงงานไม่มีสวัสดิการใด ๆ มอบให้อาสาสมัครแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานต้องการให้กระทบแรงงานมอบสวัสดิการในการทำงาน อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทางในการลงพื้นที่ ค่าโทรศัพท์ในการประสานงาน รวมถึงสวัสดิการเรื่องฌาปนกิจศพ เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และดึงดูดให้อาสาสมัครแรงงานอยากทำงานให้กับกระทบแรงงานต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากในการปฏิบัติงานให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานฯ ต้องลงพื้นที่ในตำบลของตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยหลายหมู่บ้าน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางดังกล่าว ขณะเดียวกันบางครั้งอาสาสมัครแรงงานฯ ต้องใช้โทรศัพท์ในการประสานงาน การเก็บข้อมูลต่าง ๆ หรือการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่ทราบ หากหน่วยงานมีสวัสดิการมอบให้จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานยิ่งขึ้น

“อยากให้หน่วยงานเพิ่มสวัสดิการ เรื่องค่ายานพาหนะในการเดินทางไปประชุม หรือการเดินทางไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสังกัดกระทบแรงงานเพราะช่วงนี้เศรษฐกิจไม่ค่อยดี ค่าตอบแทนเดือนละ 600 บาท ใช้ในการเดินทางไปประชุมก็หมดแล้ว อย่างพื้นที่อำเภอบางบ่อ เดินทางไปประชุมที่อำเภอเมืองนี่ไกลมากเลยนะ แต่ถ้าหน่วยงานมีสวัสดิการ เรื่องค่าเดินทางให้ถึงจะไม่มาก แต่อย่างน้อยก็ถือว่าเป็นสินน้ำใจเล็กๆ น้อยๆ ในการช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายของอาสาสมัครแรงงานได้”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพข้าราชการบำนาญ)

“ส่วนตัวผมปัญหาที่สำคัญของอาสาสมัครแรงงาน ผมมองถึงเรื่องสวัสดิการ กระทบแรงงานควรมีสวัสดิการเฉพาะกลุ่มให้ เช่น ค่าเดินทางในการลงพื้นที่ ค่าเดินทางในการประชุมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้ากระทบหรือหน่วยงานดูแลดี ทุกคนก็พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

นอกจากนี้ อาสาสมัครแรงงานฯ ไม่ได้คาดหวังสวัสดิการเพียงแค่ค่าเดินทางลงพื้นที่ หรือค่าโทรศัพท์ในการประสานงานเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าหวังสวัสดิการกลุ่มอื่น ๆ อย่างสวัสดิการเรื่องฌาปนกิจศพ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่อาสาสมัครแรงงานฯ ให้ความสำคัญ การจากสัมภาษณ์ พบว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีการลงมติด่วนร่วมกันในกลุ่ม เพื่อสร้างสวัสดิการให้เพื่อนสมาชิกด้วยกันเอง หากกรณีมีเพื่อนสมาชิกอาสาสมัครแรงงานฯ เสียชีวิต ทางกลุ่มจะมอบเงินจำนวน 2,000 บาท และพวงหรีด จำนวน 1 พวง หรือกรณีเจ็บป่วยมีการมอบเงินเยี่ยมไข้ จำนวน 500 บาท เพราะอาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าสิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เพื่อนสมาชิกอยากทำงานร่วมกับกลุ่มไปนาน ๆ ดังนั้น หากกระทรวงแรงงานมีการมอบสวัสดิการเหล่านี้ให้อาสาสมัครแรงงานจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

“ที่ว่าอาสาสมัครแรงงานของเรายังขาดพวกสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าโทรศัพท์ เพราะอาสาสมัครแรงงานบางคน เขาก็ต้องออกค่าโทรศัพท์เองในการติดต่อประชาชนหรือติดต่อแรงงานในพื้นที่ ถ้าเปรียบเทียบกับ อสม. เขาก็ยังมีสวัสดิการให้ เช่น ค่าทำศพกรณีเสียชีวิตสำหรับอาสาสมัครแรงงานมีแค่ค่าตอบแทนรายเดือนให้ ไม่มีสวัสดิการอย่างอื่นเลย ถ้าสวัสดิการดีกว่านี้คนก็มีแรงจูงใจอยากทำงานให้ดีขึ้น”

(ID7 เพศหญิง อายุ 53 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“ถ้ากระทรวงแรงงานอยากดึงดูดคนให้เข้ามาทำงาน อสร. หรือสร้างแรงจูงใจให้อสร. ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ผมมองว่ากระทรวงฯ ต้องมอบสวัสดิการที่ดีให้กับพวกเขาตอนนี้ อสร. ไม่ได้รับสวัสดิการอะไรเลย ถ้าไปเปรียบเทียบกับ อสม. เขามีสวัสดิการรักษาพยาบาลฟรี มีสวัสดิการในเรื่องฌาปนกิจศพ แต่ อสร. เราไม่มีสวัสดิการอะไรในกลุ่มสมาชิกอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการเราจึงจัดประชุมและรวบรวมความคิดเห็นกันในกลุ่มกันเอง โดยไม่เกี่ยวกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีมติที่ประชุมเห็นว่าถ้าหากอาสาสมัครแรงงานในกลุ่มเสียชีวิต เราจะมอบเงินให้ 2,000 บาท พร้อมด้วยพวงหรีด จำนวน 1 พวง ถ้ากรณีอาสาสมัครแรงงานเจ็บป่วย เราจะมอบเงินเยี่ยมไข้ จำนวน 500 บาท สิ่งนั้นนับว่าเป็นสวัสดิการที่เราสร้างขึ้นมาจาก เพื่อดูแลเพื่อนสมาชิกด้วยกันเอง ถือเป็นสร้างแรงจูงใจให้เพื่อน ๆ อาสาสมัครแรงงานอยากทำงานร่วมกับกลุ่มเรานาน ๆ แต่ถ้าเกิดกระทรวงแรงงานมีสวัสดิการพวกนี้ให้จะเป็นสิ่งที่ดีมาก”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

4.3.3 หน่วยงานไม่จัดโครงการอบรมความรู้ด้านแรงงาน หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานต้องเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจระดับพื้นที่ เป็นตัวกลางประสานงานระหว่างกระทรวงแรงงานกับประชาชนและประชากรวัยแรงงานในระดับพื้นที่ ดังนั้น จึงต้องมีความรู้รอบด้านในทุกภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มกำลัง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการสมัครผู้ประกันตน ความรู้เกี่ยวกับการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคม ความรู้เกี่ยวกับการแจ้งความประสงค์ต้องการมีงานทำ การขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการขนาดเล็กของสำนักงานแรงงานจังหวัด

แต่อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ค่อยมีการจัดอบรมความรู้ด้านแรงงาน หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่อาสาสมัครแรงงานฯ ควรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ และสามารถนำไปให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งยังสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ เพื่อที่สามารถตอบข้อสงสัยของประชาชนหรือคนในชุมชนด้วยความมั่นใจ ซึ่งอาสาสมัครแรงงานฯ มองว่าตนยังมีความรู้ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ไม่สามารถตอบข้อสงสัยของประชาชนได้อย่างมั่นใจ รวมถึงทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างเต็มที่

“ทุกวันนี้อาสาสมัครแรงงานยังไม่ค่อยมีความรู้ที่แน่นพอเกี่ยวกับภารกิจที่ทำของทุกหน่วยงาน ทั้งเรื่องการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม หรือการรับเงินเยียวยากรณีต่าง ๆ อาสาสมัครแรงงานต้องมีความรู้ที่แน่น ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เสมอ เวลาใครมีปัญหา เราจะได้สามารถตอบได้อย่างมั่นใจและช่วยเหลือเขาได้เต็มที่ หรือถึงแม้ไม่ใช่ประชาชนในตำบล ถึงจะเป็นประชาชนทั่วไป ถ้าเขามาปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับแรงงานกับเรา เราก็สามารถให้คำปรึกษาเขาได้ ส่วนหนึ่งหน่วยงานต้องจัดอบรมความรู้ให้อาสาสมัครแรงงานด้วย”

(ID4 เพศชาย อายุ 56 ปี อาชีพผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

“ผมมองว่าอาสาสมัครแรงงานต้องพยายามทำความเข้าใจงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนให้มากกว่านี้ มีความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่มากกว่านี้ ทุกวันนี้ผมว่าอาสาสมัครแรงงานยังมีศักยภาพการทำงานที่น้อยเกินไป หน่วยงานเอง หรือเจ้าหน้าที่ก็ต้องกระตุ้นให้เขาทำงาน เสริมองค์ความรู้ให้อาสาสมัครแรงงานตระหนักถึงบทบาท เสริมความรู้ใหม่ ๆ ให้อยู่เสมอ เขาจะได้รู้ว่าเขาควรมีบทบาทอะไร และมีความรู้ตรงไหน ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ตรงไหนที่เป็นไปประโยชน์ต่อคนในชุมชนที่สามารถนำไปประชาสัมพันธ์ให้คนรับรู้ได้”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

จากข้อมูลข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นต้องจัดอบรมความรู้ด้านแรงงาน หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานเสมอ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ตามภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงประชากรวัยแรงงานในชุมชนเข้าถึงบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานตามที่หน่วยงานคาดหวัง ขณะเดียวกันหากอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ในการขับเคลื่อนภารกิจก็เป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานอีกด้วย

3.4.4 การทำงานผ่านเอกสารในรูปแบบเดิม ๆ

ระบบการรับเรื่อง - ส่งต่อข้อมูลของอาสาสมัครแรงงานยังมีความล้าสมัย กล่าวคืออาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า การให้บริการด้านแรงงานในแต่ละภารกิจของแต่ละหน่วยงานต้องใช้เอกสารที่เป็นกระดาษ เช่น การเขียนใบสมัครผู้ประกันตน การขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคม การเขียนแจ้งความประสงค์ต้องการมีงานทำของสำนักงานจัดหางาน แล้วอาสาสมัครแรงงานต้องส่งเอกสารต่าง ๆ ยังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ล่าช้าและล้าสมัย จึงอยากให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยพัฒนาระบบงานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อประชาชนได้รับความช่วยเหลือและเข้าถึงบริการของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว

“ตอนนี้ระบบการทำของอาสาสมัครแรงงานยังล้าสมัย คือ ต้องให้ประชาชนหรือแรงงานเขียนคำร้องใส่กระดาษ แล้วอาสาสมัครแรงงานจะส่งไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด จากนั้นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดจะประสานส่งเอกสารต่อไปยัง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลานานกว่าประชาชนจะได้รับ ความช่วยเหลือ ปัจจุบันยุคดิจิทัลแล้วก็น่าจะนำสิ่งเหล่านี้มาช่วยพัฒนาระบบการ ทำงาน”

(ID1 เพศชาย อายุ 57 ปี อาชีพธุรกิจส่วนตัว)

ขณะเดียวกันระบบดังกล่าว ยังเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานของอาสาสมัคร แรงงานฯ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ยังกำหนดให้อาสาสมัครแรงงาน ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน รวมถึงเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานแรงงาน จังหวัดฯ ในรูปแบบเอกสารก่อนวันที่ 25 ทุกเดือน ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ ต้องส่งเอกสารด้วย ตนเองที่สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ เกิดความไม่สะดวกในการส่งเอกสาร ทั้งยังเป็นอุปสรรคสำหรับ คนที่อยู่พื้นที่อำเภอห่างไกลกับสำนักงานแรงงานจังหวัดฯ และเกิดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพื่อมาส่ง เอกสารดังกล่าว

“ปัญหาก็คือเราอยู่ไกลสุดเขตสมุทรปราการ และอายุเราเริ่มเยอะแล้ว อยากให้พัฒนา ระบบการส่งงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานให้สามารถส่งทางออนไลน์ได้ เพื่อให้การทำงานสะดวกขึ้น เราเองก็ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายตรงนี้”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพข้าราชการบำนาญ)

อีกทั้ง ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ พัฒนาอย่างรวดเร็ว อาสาสมัครแรงงานฯ จึงอยากเสนอให้กระทรวงแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำ Application รับเรื่องราวร้อง ทุกข์ด้านแรงงาน ให้คำปรึกษาด้านแรงงาน หากอาสาสมัครแรงงานรับเคสภารกิจงานของหน่วยงาน ไหนมาก็สามารถส่งต่อคำร้องของประชาชนผ่าน Application ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบได้เลย หรือจัดทำแบบ Google Form ทำให้อาสาสมัครแรงงานฯ สามารถส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน รวมถึงเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านทางแพลตฟอร์มดังกล่าว

“อยากให้กระทรวงแรงงานพัฒนาระบบการส่งงานประจำเดือนของอาสาสมัคร แรงงาน เพราะปัจจุบันต้องส่งเป็นแบบฟอร์มที่เป็นตัวกระดาษ อาจจะทำเป็น Application สามารถส่งงานผ่านระบบออนไลน์แทน ทุกคนจะได้ไม่ต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายไปส่งด้วยตัวเองที่สำนักงานแรงงาน”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

4.3.5 ผู้บริหารไม่ใส่ใจการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก อาสาสมัครแรงงานฯ มองว่า ปัจจุบันผู้บริหารของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะประธานคณะกรรมการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ใส่ใจการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ไม่คอยกระตุ้นหรือติดตามการทำงาน รวมถึงแรงงานจังหวัดไม่ให้ความเป็นกันเองกับอาสาสมัครแรงงาน ทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างระดับหัวหน้าส่วนราชการกับอาสาสมัครแรงงานฯ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรืออาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างกับยุคสมัยก่อนที่แรงงานจังหวัดคอยกระตุ้นการทำงานและใส่ใจการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานเป็นไปด้วยดี รวมถึงอาสาสมัครแรงงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่

“อาสาสมัครแรงงานทุกคนรู้จักกันหมด เข้ากันได้ดี ตรงนี้ถือว่าเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นของความเป็นอาสาสมัครแรงงาน ขอชมเชยหัวหน้าคนเก่า เพราะความเป็นระเบียบของเขา ความเข้มงวดของเขา ทำให้ทุกคนสนิทกัน เวลาประชุมไม่ค่อยมีคนขาด มีคนมาอย่างพร้อมเพรียงสม่ำเสมอ แต่สำหรับหัวหน้าคนใหม่ ยังได้เจอกันน้อย จัดประชุมน้อย เจอกันไม่กี่ครั้ง ถ้าหัวหน้าส่วนราชการทุกคนดูแลอาสาสมัครแรงงานดี เหมือนหัวหน้าคนเก่า องค์กรก็เติบโตและก้าวหน้าแน่นอน”

(ID3 เพศหญิง อายุ 69 ปี อาชีพข้าราชการบำนาญ)

“แรงงานจังหวัดคนเก่ามีความเคร่งครัดในระเบียบ กระตุ้นให้เอา อสร. เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ แต่ปัจจุบัน อสร. ค่อนข้างห่างเหินกันไป ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการประชุมก็จัดน้อยลง ป้าว่าควรเพิ่มการประชุมอาสาสมัครให้บ่อยขึ้นเพราะหัวหน้าคนเก่าเขาจัดประชุมบ่อยมาก ถึงตอนนั้นจะเบื่อกันไป แต่พอหัวหน้าเกษียณไปก็คิดถึงเหมือนกัน เพราะความเคร่งครัดทำให้ อสร. กระตือรือร้นที่จะทำงานอาสาสมัครมากขึ้น”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“ผมว่าหัวหน้าคนก่อนเป็นผู้หญิงเขาทำงานเก่งมาก ใส่ใจการทำงานของ อสร. เวลาจัดกิจกรรมอะไร คนก็ไปร่วมอย่างพร้อมเพรียง ไม่ค่อยมีคนลา แต่ปัจจุบันหัวหน้าคนใหม่เป็นผู้ชายผู้ว่า ยังไม่ค่อยใส่ใจ อสร. เท่าไหร่ จะเห็นได้ว่าปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มใน 2 ยุค ต่างกันอย่างมาก ผมมองหัวหน้าหรือแรงงานจังหวัดควรใส่ใจ อสร. มากกว่านี้ ส่วนความสัมพันธ์ผม หัวหน้าคนใหม่ ไม่สนิทกับ อสร. ไม่ค่อยพูดคุยเล่นหรือให้ความเป็นกันเองกับ อสร. ความสนิทสนมมันก็น้อยลง สำหรับผม ถ้าหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง ใส่ใจกระตุ้นการทำงานของ อสร. เมื่อขอความร่วมมืออะไร ทุกคนก็พร้อมที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้นำองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ”

(ID11 เพศชาย อายุ 48 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน)

ดังนั้น จากการเก็บข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครแรงงานฯ เห็นว่าความใส่ใจของผู้บริหารของหน่วยงานอย่างแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากแรงงานจังหวัดให้ความใส่ใจการทำงาน คอยกระตุ้นการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงการให้ความเป็นกันเองในการทำงานก็ยิ่งทำให้อาสาสมัครแรงงานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารของหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีแก่อาสาสมัครแรงงาน และช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

3.4.6 จำนวนอาสาสมัครแรงงานไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจ

จังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองรองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานคร และเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศ ทำให้ในชุมชนมีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานแต่ละคนต้องให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ และประชากรวัยแรงงานจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มองว่า การกำหนดจำนวนอาสาสมัครแรงงานตำบลละ 1 คน น้อยเกินไป ทำให้ทั้งจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานเพียง 50 คนเท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของกระทรวงสาธารณสุขอย่างมาก ส่งผลให้การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่นั้นไม่ทั่วถึง ไม่สามารถให้บริการได้อย่างครอบคลุม เพราะในแต่ละตำบลประกอบด้วยประชาชนจำนวนมาก ส่งผลให้การทำงานของอาสาสมัครแรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ หากมีการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมในพื้นที่แต่ละตำบล มีคนเข้ามาช่วยทำงาน และช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในการทำงานของอาสาสมัครแรงงานอีกด้วย

“ข้าอยากให้มีเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานในตำบล เวลาลงพื้นที่จะได้ไปเป็นทีม คุมมีความน่าเชื่อถือมากกว่าการไปคนเดียว การทำงานก็ง่ายขึ้น ควรมีจำนวนอาสาสมัครแรงงานจำนวนหมู่บ้านละหนึ่งคน ไม่ใช่แค่ตำบลละ 1 คน ทำให้การดูแลแรงงานไม่ทั่วถึง อย่างของป่ามี 23 หมู่บ้าน ก็ไม่รู้จะดูแลยังไง เพราะจำนวนประชากรและจำนวนแรงงานในตำบลมีจำนวนเยอะมาก”

(ID2 เพศหญิง อายุ 66 ปี อาชีพแม่บ้าน)

“จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเมืองอุตสาหกรรมที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวนอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1 คน ต่อ 1 ตำบล ทำให้ไม่สามารถดูแลแรงงานในพื้นที่ไม่ทั่วถึงหรอก”

(ID6 เพศชาย อายุ 54 ปี อาชีพสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล)

“ที่คิดว่าจำนวนอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่มีจำนวนที่น้อยเกินไป อย่างปัจจุบันมีตำบลละ 1 คน ซึ่งแต่ละตำบลควรมีจำนวนอาสาสมัครแรงงานมากกว่านี้ เพราะแต่ละตำบลพื้นที่กว้าง ประชาชนที่อาศัยอยู่ก็จำนวนมาก ถ้ามีเพื่อนเข้ามาทำงานเพิ่ม จะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันลงพื้นที่ และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้”

(ID10 เพศหญิง อายุ 43 ปี อาชีพแม่บ้าน)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน ทั้งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากหน่วยงาน เช่น การที่หน่วยงานไม่ค่อยจัดกิจกรรมให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วม การที่หน่วยงานไม่จัดโครงการอบรมความรู้ด้านแรงงาน หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน การที่ผู้บริหารไม่ใส่ใจการทำงาน ของอาสาสมัครแรงงาน หรือปัญหาที่เกิดจากความต้องการของอาสาสมัครแรงงาน เช่น ความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความต้องการในการอยากทำงานร่วมกับหน่วยงานต่อไป หรือปัญหาที่เกิดจากสาเหตุปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เช่น จำนวนอาสาสมัครแรงงานไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจ เมื่อเทียบกับจำนวนคนในชุมชนและประชากรวัยแรงงานในพื้นที่ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

บทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน การหาแนวทางดึงดูดผู้สนใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงาน และการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากเทคนิคการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และนำผลการศึกษาค้นคว้าอภิปรายผลภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์จากนักคิดและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผลการศึกษาค้นคว้าชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้อง การสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) พบว่า อัตลักษณ์ร่วมประกอบด้วยหลายปัจจัยดังที่ศิริพร ภักดีผาสุก (2561) กล่าวถึงแนวคิดอัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ว่าเป็นการให้ความหมายของกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจากลักษณะร่วมของสมาชิกภายในกลุ่ม ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนที่สมาชิกมีเหมือนกัน แต่พบว่าอย่างไรก็ตามในความเหมือนนั้นก็ยังคงมีความแตกต่างที่สามารถแยกจากกลุ่มอื่นในสังคม ซึ่งความต่างนี้จะทำให้อัตลักษณ์ของกลุ่มนั้นเด่นชัดขึ้น อัตลักษณ์ร่วมมีหลายปัจจัย เช่น อัตลักษณ์กลุ่มอาชีพ อัตลักษณ์ด้านเพศสภาพ อัตลักษณ์ทางศาสนา อัตลักษณ์ทางเชื้อชาติ อัตลักษณ์ด้านอายุ เป็นต้น จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีอัตลักษณ์ร่วมหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็นเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพสมรส แต่อาสาสมัครแรงงานมองว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่ได้ทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครต่างกัน แม้แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างในปัจจัยข้างต้น แต่ทุกคนสามารถเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานได้อย่างเท่าเทียมและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ดังกล่าว

ขณะที่อาสาสมัครแรงงานกลุ่มนี้มีอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่น 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านอายุ 2) ปัจจัยด้านอาชีพ 3) ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) และ 4) ปัจจัยด้านการเป็นคนในพื้นที่ที่ต้องการทำประโยชน์เพื่อชุมชน ดังนั้น ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่น 4 ปัจจัยข้างต้นมีความเกี่ยวพันกันอย่างลึกซึ้ง โดยเป็นการรวมกลุ่มกันของคนที่มีความพร้อมด้านกำลังทรัพย์ มีเวลาว่าง เป็นคนที่ชอบเข้าสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสัมพันธ์อันดีกับคนในพื้นที่ อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นจึงสะท้อนถึงความพร้อม ความชอบและความตั้งใจของบุคคลในการเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าว และเป็นการดึงดูดคนที่มีความคล้ายคลึงกันความชอบเหมือนกันเข้ามาทำงานร่วมกัน ทำให้กลุ่มอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีความแตกต่างจากอาสาสมัครกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) ของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะผู้กำกับดูแลการทำงานของอาสาสมัครแรงงานหาแนวทางสรรหาคนที่มีอัตลักษณ์ดังกล่าวเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่น่าจะมีความสนใจลักษณะการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยการที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ทำให้รู้จักและเกิดความคุ้นเคยกับคนในพื้นที่นั้น ๆ มากขึ้น เจ้าหน้าที่จึงควรสรรหาคนเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานผ่านการชักชวนบุคคลที่เห็นว่าคุณลักษณะตรงกับอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม เช่น คนที่เกษียณจากงานประจำและมีเวลาว่าง คนที่เป็นผู้นำชุมชน คนที่ชอบทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ฯลฯ เข้ามาทำงานอาสาสมัคร ผ่านการสื่อสารกับบุคคลนั้นแบบตัวต่อตัว เพื่อสามารถโน้มน้าวและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของอาสาสมัครแรงงานได้อย่างตรงไปตรงมา นอกจากนี้ คณะทำงานอาจสรรหาอาสาสมัครแรงงานเข้ามาปฏิบัติงานผ่านวิธีการแนะนำและจากเครือข่ายที่รู้จักเชื่อมโยงกัน (Recommendation or Through Candidate Connection) เช่น การแนะนำบุคคลที่เหมาะสมจากผู้นำชุมชน การแนะนำจากหน่วยงานภาครัฐภาคส่วนอื่น ๆ หรือการสรรหาจากเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการสรรหาทั้งจากการชักชวนของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และผ่านวิธีการแนะนำและจากเครือข่ายที่รู้จักเชื่อมโยงกัน ทำให้หน่วยงานได้อาสาสมัครแรงงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการ เป็นบุคคลที่มีความสนใจงานอาสาสมัครแรงงาน และมีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานระยะยาว นอกจากนี้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต้องมีการประชาสัมพันธ์บทบาทการทำงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของอาสาสมัครแรงงานให้คนในชุมชนรับรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การลงพื้นที่ Website สื่อออนไลน์ ฯลฯ รวมทั้งการให้อาสาสมัครแรงงานแต่ละตำบลเผยแพร่ข่าวสารการทำกิจกรรมของอาสาสมัครแรงงาน การขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ การได้รับรางวัลต่าง ๆ ให้คนในชุมชนรับรู้เป็นประจำ เพื่อทำให้คนรู้จักอาสาสมัครแรงงานและจูงใจให้คนอยากเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น

5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์ตามแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครของ E. Gil Clary และ คณะ (Clary et al., 1998) ซึ่งสามารถแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดการความรู้สึกด้านลบ (2) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม (3) การพัฒนาตนเองด้านการทำงาน (4) การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และเข้าใจ (5) การเห็นคุณค่าในตนเอง และ (6) การพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ผลการจากวิจัย พบว่า **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานจังหวัดสมุทรปราการมีหลายรูปแบบ โดยมีความสอดคล้องทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดข้างต้น และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้**

1) การจัดการความรู้สึกด้านลบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ที่เกิดจากความต้องการทำงาน เพื่อแก้เหงา สอดคล้องกับแนวคิด E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ที่ได้อธิบายถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครเกี่ยวกับการจัดการความรู้สึกด้านลบไว้ว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการอยากปกป้องอัตตาของตนจากความรู้สึกด้านลบต่าง ๆ หรือต้องการหนีจากปัญหาของตน หรือความเป็นจริง ซึ่งการทำงานอาสาสมัคร ช่วยทำให้บุคคลนั้นบรรเทาความรู้สึกผิดให้น้อยลงและ หลีกหนีจากความรู้สึกเชิงลบของตน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าอาสาสมัครแรงงานฯ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม คนสูงอายุที่เกษียณจากการทำงาน มีเวลาว่าง จึงเข้ามาทำงานอาสาสมัครเพื่อแก้เหงา และคลาย ความเบื่อจากการอยู่บ้านเฉย ๆ **อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นข้อค้นพบว่าการทำงาน อาสาสมัคร นอกจากช่วยจัดการความรู้สึกด้านลบแล้วยังช่วยให้อาสาสมัครแรงงานมีความสุข ในการใช้ชีวิตยิ่งขึ้น** เนื่องจากได้ช่วยเหลือผู้อื่นและได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกกลุ่ม ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ควรจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ อาทิ การให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมแรงงาน เคลื่อนที่ในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญหรือในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้าง สัมพันธภาพอันดีของกลุ่ม สมาชิกได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น ทั้งยังช่วยจัดการความรู้สึกด้านลบ ของอาสาสมัครแรงงาน

2) การสร้างคุณค่าให้กับสังคม

E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจด้านการสร้างคุณค่าให้กับสังคมไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยต่อผู้ที่มีโอกาสน้อยกว่า การมีทัศนคติว่าการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นมีความสำคัญและการทำงานอาสาสมัครสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมได้ ซึ่งผลจากการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม เป็นแรงจูงใจสูงสุดของอาสาสมัครแรงงานฯ **และสิ่งที่ทำให้อาสาสมัครแรงงานโดดเด่นกว่าอาสาสมัครอื่น ๆ คือ อาสาสมัครแรงงานต้องการทำงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือคนในชุมชนตนเองเป็นหลัก** ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานทุกคนสามารถจัดโครงการฝึกอาชีพในชุมชนให้ครบทุกตำบล รวมถึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ความรู้ด้านแรงงาน แบบฟอร์มของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างแบบสมัครผู้ประกันตน แบบลงทะเบียนว่างงาน อุปกรณ์เครื่องเขียน ฯลฯ เพื่อสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานได้ทำประโยชน์เพื่อคนในชุมชนอย่างเต็มที่

3) การพัฒนาตนเองด้านการทำงาน

แรงจูงใจของอาสาสมัครแรงงานฯ ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าด้านอาชีพสอดคล้องกับแนวคิด E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ที่ได้อธิบายถึงแรงจูงใจการพัฒนาตนเองด้านการทำงานไว้ว่า เป็นความต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือช่วยให้บุคคลได้ค้นหาความชอบของตัวเอง เพื่อมาพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเป็นอาสาสมัครทำให้อาสาสมัครแรงงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ เพื่อมาต่อยอดการประกอบอาชีพ เช่น อาสาสมัครแรงงานบางคนได้นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ไปต่อยอดใช้ประโยชน์ในการทำงานประจำของตน ขณะที่อาสาสมัครแรงงานบางคนนำทักษะที่ได้จากการจัดโครงการฝึกอาชีพแก่คนในชุมชนมาสร้างอาชีพเสริมให้แก่ตนเอง ดังนั้น การทำงานอาสาสมัครแรงงานไม่ได้เพียงได้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเองด้วย ซึ่งคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรจัดอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนภารกิจ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอื่น ๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้และสามารถให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง

4) การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และเข้าใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ที่เกิดจากความต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการใช้ชีวิตสอดคล้องกับแนวคิด E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ที่ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และเข้าใจไว้ว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนมีเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเกิดความเข้าใจตนเองและเปลี่ยนมุมมองในการมองสิ่งรอบตัวมากขึ้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า การทำงานอาสาสมัครทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความใจเย็นขึ้น ใช้เหตุผลในการทำงานมากกว่าอารมณ์ มองโลกกว้างขึ้น อันเนื่องมาจากการทำงานในพื้นที่ การทำงานกับผู้คนที่มีความหลากหลาย อีกทั้งยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ การทำให้อาสาสมัครแรงงานรู้จักเข้าสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมได้ดีขึ้น

5) การเห็นคุณค่าในตนเอง

E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจด้านการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะเพิ่มคุณค่าและคุณค่าในตัวเอง ผ่านการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม ช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งแรงจูงใจของอาสาสมัครแรงงานในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น นับเป็นแรงจูงใจที่สูงเป็นอันดับที่ 3 และสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าอาสาสมัครแรงงานภาคภูมิใจในตนเองในการทำงานเพื่อสังคม การทำประโยชน์เพื่อคนในพื้นที่ และสิ่งที่น่าสนใจ คือ อาสาสมัครแรงงานยังเกิดความภูมิใจจากการได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนในโอกาสพิเศษ เช่น รางวัลอาสาสมัครแรงงานดีเด่นประจำปี ซึ่งความภาคภูมิใจดังกล่าวส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรมอบรางวัลหรือของขวัญเพื่อตอบแทนความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อาทิ การจัดกิจกรรมไหวตอาสาสมัครแรงงานดีเด่นประจำเดือน การมอบรางวัลให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อสร้างความภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6) การพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ในสังคม

ความต้องการทำงานร่วมกับคนอื่น ได้เข้าสังคม ต้องการเป็นที่รู้จักของผู้คนมากขึ้น รวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากคนรอบข้างเป็นแรงจูงใจที่สูงที่สุดของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) ด้านการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ในสังคมที่อธิบายไว้ว่า เป็นแรงจูงใจที่อาสาสมัครต้องการที่จะมีความสัมพันธ์

กับกลุ่มสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นการเพิ่มมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อาสาสมัครแรงงานฯ ต้องการมีเพื่อน ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ผ่านการนำตัวเองเข้าไปทำงานอาสาสมัคร รวมถึงพยายามทำให้คนในชุมชนยอมรับ เคารพนับถือตนเองมากขึ้น เพื่อให้ตนเองมีตัวตนในสังคม ซึ่งการทำงานอาสาสมัครแรงงาน ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการบางคนเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากกลุ่มที่ใหญ่ขึ้น เช่น อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้รับรางวัลอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับภาคกลาง ขณะที่อาสาสมัครแรงงานฯ ส่วนหนึ่งทำงานเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน การทำงานอาสาสมัครแรงงานยังช่วยคนกลุ่มนี้สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ผ่านการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชนมากขึ้น นำมาซึ่งผลประโยชน์ทางอ้อม คือ สามารถขยายฐานเมืองทางการเมือง เป็นที่ชื่นชอบของคนในชุมชนยิ่งขึ้น เพื่อหวังดำรงอยู่ในตำแหน่งทางการเมืองต่อไปหรือเพื่อลงสมัครการเมืองในตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การทำงานในบทบาทดังกล่าว ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชนมากขึ้น ทำให้อาสาสมัครแรงงานบางคนพัฒนาตนเองจากคนธรรมดากลายเป็นได้รับความไว้วางใจจากคนในชุมชน จนได้รับคัดเลือกเป็นนักการเมืองท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนในปัจจุบัน

ดังนั้น คนที่เข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานสะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื่นรู้หรือ Active Citizen ที่มีความกระตือรือร้นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสังคม เป็นบุคคลที่สนใจทำงานเพื่อผลประโยชน์สาธารณะและมีความเป็นจิตอาสา โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติจากหน่วยงานรัฐอย่างเท่าเทียม ยกย่องระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดีขึ้น และยกระดับประเทศให้มีประชาธิปไตย (อรรถพล อนันตวรสกุล, 2560) อีกทั้งแรงจูงใจด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคมข้างต้นยังสะท้อนให้เห็นว่าอัตลักษณ์ร่วมของอาสาสมัครแรงงานมีความเชื่อมโยงนำมาซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในประเด็นของการเป็นคนสูงอายุที่มีเวลาว่าง การขอความช่วยเหลือผู้อื่น และการเป็นคนในพื้นที่ นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครที่นอกจากได้ทำประโยชน์แก่ผู้อื่นแล้ว ยังทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชนมากขึ้น นำไปสู่การเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชนในอนาคต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงาน บุคคลไม่ได้ทำงานเพียงเพื่ออุดมการณ์เท่านั้น แต่มีเป้าหมายแฝงเพื่อสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประชาธิปไตยในการเตรียมความพร้อมของคนในชุมชนที่จะก้าวเข้าสู่เส้นทางทางการเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert D. Putnam (1995) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Concept of Social Capital ว่าทุนทางสังคมที่ประกอบด้วยความไว้วางใจ การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเครือข่ายทางสังคมนั้นสามารถที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองและสนับสนุนให้การดำเนินงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อระบอบประชาธิปไตย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 6 รูปแบบข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครของ E. Gil Clary และคณะ (Clary et al., 1998) แต่ผลจากการศึกษายังมีแรงจูงใจรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นข้อค้นพบนอกเหนือจากแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

1) แรงจูงใจอันเกิดจากความสัมพันธ์อันดีของกลุ่ม การสนิทสนมกับเพื่อนสมาชิก ทำให้อยากทำงานอาสาสมัครแรงงานต่อไป เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานมองว่ากลุ่มของตนเองเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่น เป็นกลุ่มขนาดเล็กที่สมาชิกมีความสนิทสนมกัน อีกทั้งในกลุ่มมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ มีการรับฟังความเห็นต่างด้วยเหตุผล ยิ่งช่วยเสริมความสัมพันธ์อันดีของสมาชิก อาสาสมัครส่วนใหญ่จึงมักปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 1 สมัยและมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ซึ่งแรงจูงใจในรูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959) ที่เสนอว่าปัจจัยค่าจูงอย่างการความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

2) อาสาสมัครแรงงานมองว่าการทำงานอาสาสมัครเป็นช่องทางในการทำมาตายเป็นการสะสมบุญ และนำมาซึ่งการสร้างความสุขใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Samuel (1991) ที่เสนอแนวคิดที่ว่าอาสาสมัครเป็นพฤติกรรมภายในตัวบุคคลอันเกิดจากคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ความปรารถนาที่ไม่ต้องการเห็นผู้อื่นเป็นทุกข์ นำมาสู่ความต้องการทำความดีผ่านการทำงานอาสาสมัคร ทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มสูงขึ้น และมีความสุขในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย ข้อค้นพบข้างต้นนับเป็นรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจอย่างยิ่งของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนรายเดือนไม่ได้เป็นแรงจูงใจสำคัญของคนกลุ่มนี้ ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมมากขึ้น อาทิ การประชุมติดตามการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน การจัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมปลูกป่าในวันสำคัญต่าง ๆ การร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดกิจกรรมในพื้นที่ เป็นต้น เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคมและทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกกลุ่มมากขึ้น เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีของกลุ่ม และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

5.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า**ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร**แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เกิดขึ้นจากสาเหตุ 3 ใหญ่ด้วยกัน ได้แก่ (1) สาเหตุที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการดูแลอาสาสมัครแรงงาน เช่น ปัญหาการที่หน่วยงานไม่จัดโครงการอบรมความรู้ด้านแรงงานหรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรจัดโครงการอบรมความรู้ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนภารกิจ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้อาสาสมัครแรงงาน สามารถนำความรู้ไปขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างเต็มที่ หรือปัญหาจากการที่ผู้บริหารไม่ใส่ใจการทำงานและไม่คอยติดตามการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัครบางคนไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน แรงงานจังหวัด ในฐานะประธานคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด ควรออกตรวจเยี่ยมอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานรัฐและอาสาสมัครแรงงานยิ่งขึ้น (2) สาเหตุที่เกิดจากอาสาสมัครแรงงานเอง เช่น ความต้องการสวัสดิการในการทำงาน ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลอาสาสมัครแรงงานทั้งประเทศ ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เช่น ค่าเดินทางในการลงพื้นที่ หรือสิทธิการช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่สิทธิการเป็นสมาชิกที่ครอบครัวจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต เป็นต้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน (3) **ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสาเหตุภายนอกปัจจัยอื่น ๆ** เช่น การที่จำนวนอาสาสมัครแรงงานไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจให้บริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงานควรร่วมมือกันในการสรรหาคนในพื้นที่เข้ามาเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อช่วยปฏิบัติงาน รวมถึงจูงใจคนที่มีลักษณะตรงกับอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มเข้ามาทำงานอาสาสมัครมากขึ้นดังที่ได้เสนอไปแล้วข้างต้น เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการให้บริการของกระทรวงแรงงานผ่านการขับเคลื่อนการทำงานของอาสาสมัครแรงงานยิ่งขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงอัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงต้องการเสนอข้อเสนอแนะเพื่อให้คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน การหาแนวทางดึงดูดผู้ที่สนใจเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานและการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ดังข้อเสนอต่อไปนี้

1) คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงกับอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม และเป็นคนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเข้ามาทำงานอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น เช่น คนที่เกษียณจากงานประจำ คนที่มีเวลาว่าง คนที่เป็นผู้นำชุมชน คนที่ชอบทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ฯลฯ ผ่านกระบวนการให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานชักชวนบุคคลที่มีความเหมาะสมแบบตัวต่อตัว หรือสรรหาผ่านวิธีการแนะนำและจากเครือข่ายที่รู้จักเชื่อมโยงกัน (Recommendation or Through Candidate Connection) เช่น การแนะนำบุคคลที่เหมาะสมจากผู้นำชุมชน การแนะนำจากหน่วยงานภาครัฐภาคส่วนอื่น ๆ หรือการสรรหาจากเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้อาสาสมัครแรงงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการ เป็นบุคคลที่มีความสนใจงานอาสาสมัครแรงงานและมีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานระยะยาว

2) คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ควรจัดโครงการอบรมความรู้ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนภารกิจให้แก่อาสาสมัครแรงงานไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง อาทิ ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตราต่าง ๆ ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานเบื้องต้น เป็นต้น รวมทั้งควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ แก่อาสาสมัครแรงงาน อาทิ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนสูงอายุ สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างการลงทะเบียนว่างงานในระบบออนไลน์ให้คนในพื้นที่ การตรวจสอบสิทธิประโยชน์ประกันสังคมผ่าน Application ของสำนักงานประกันสังคม ฯลฯ รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาประจำปี เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Brainstorming) ระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ รวมถึงแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาสาสมัครแรงงานด้วยกันเอง เพื่อหาแนวทางพัฒนา

ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครแรงงาน

3) คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการควรให้อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทในการทำกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น อาทิ การให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมแรงงานเคลื่อนที่ในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ การให้อาสาสมัครแรงงานร่วมทำกิจกรรมกับสถานประกอบการ การสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานขับเคลื่อนการให้บริการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ การที่หน่วยงานจัดกิจกรรมจิตอาสาในวันสำคัญ หรือการจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน และได้ประชาสัมพันธ์บทบาทการทำงานให้ประชาชนและสถานประกอบการในพื้นที่รู้จักมากขึ้น รวมถึงให้อาสาสมัครแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิก เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของกลุ่ม

4) กระทรวงแรงงานควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครแรงงาน อาทิ ค่าเดินทางในการลงพื้นที่ หรือสิทธิการช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ สิทธิการเป็นสมาชิกที่ครอบครัวจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต ฯลฯ ขณะที่คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานฯ ควรมอบรางวัลหรือของขวัญ เพื่อตอบแทนความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ อาทิ การจัดกิจกรรมไหวตอาสาสมัครแรงงานดีเด่นประจำเดือน การมอบรางวัลให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานสม่ำเสมอ การมอบของขวัญให้แก่อาสาสมัครแรงงานในโอกาสพิเศษต่าง ๆ นำมาสู่ความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัว รวมถึงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะประธานคณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด ควรออกเยี่ยมอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานรัฐและอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงเพื่อเป็นช่องทางให้ผู้บริหารได้รับฟังความคิดเห็นของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้ให้อาสาสมัครแรงงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

5) คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควรมีการติดตามการทำงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นรายบุคคล เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่กระทรวงมอบหมาย รวมถึงนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อาทิ การรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือนในรูปแบบ Google Forms หรือออกแบบ Application ให้อาสาสมัครแรงงานสามารถส่งคำขอรับบริการของประชาชนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อสร้างความคล่องตัว ความรวดเร็ว

ในการทำงาน รวมทั้งหน่วยงานควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับประชาสัมพันธ์ข้อมูล อุปกรณ์เครื่องเขียน ฯลฯ อย่างเพียงพอ

6) คณะทำงานพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของอาสาสมัครแรงงานทั้งทาง Online และ Offline เพื่อสร้างการรับรู้ให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชน ภาคเอกชน/สถานประกอบการ และหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้แต่ละภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับทิศทางการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน ควรศึกษาโดยใช้การสังเกตพฤติกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน สามารถเก็บข้อมูลที่เป็นความจริงที่มีรายละเอียดในเชิงลึกมากขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์วิธีการสร้างอัตลักษณ์ร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรูปแบบอื่น ๆ ได้ละเอียดครอบคลุมยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีการส่งเสริมให้เกิดการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครกับการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน เพื่อจะได้เข้าใจเป้าหมายแฝงของการทำงานอาสาสมัคร การสร้างเครือข่ายทางสังคม กลไกการขยายฐานเสียงทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น รวมถึงเข้าใจเส้นทางก้าวสู่การเป็นนักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชนผ่านการทำงานอาสาสมัครยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Aboramadan, M., Hassi, A., Alharazin, H. J., Dahleez, K. A., & Albashiti,. (2019). Volunteering drivers and continuation will: the role of engagement. *The Journal of Management Development*.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence : Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Copeland, J., Haugen, J. & Miene, P. K. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality & Social Psychology*.
- Ellemers, N., de Gilder, T.C., & Haslam, S.A. (2004). Motivating Individuals and Groups at Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance. *The Academy of Management Review*. 29(3), 459-478.
- Gibson, J. L. & Others. (1982). *Organizations: Behavior, Structure, Process* (4th ed.). Texas: Business Publication Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hoy, W. K. (1991). *Educational Administrations: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- McClelland, G., Samson, & Patchett. (1992). Tructural and geochronologic relations along the western flank of the coast mountains batholith; stikine river to cape fanshaw, central southeastern Alaska. *Journal of Structural Geology*.
- Melucci. (1995). *A Social Movement and Culture*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of social issues*. 58(3), 447-467.

- Robert D. Putnam. (1995). *Turning in, turning out: the strange disappearance of social capital in America*.
- Samuel. (1991). *Extraordinary Acts of Ordinary People: Faces of Heroism and Altruism*.
- UN Volunteers. (2012). *UN Volunteer Annual Report 2012*. Retrieved from https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_AR2012_web.pdf
- UN Volunteers. (2022). *2022 State of the World's Volunteerism Report : SWVR*. Retrieved from https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2021/11/UNV_SWVR_Overview_2022.pdf
- UNV. (2004). *Guidance Note on Volunteer Infrastructure*. New York: McGrawhill.
- Woodward, k. (1997). *Identity and Difference*. London: SAGE Publications.
- Woodward, k. (2004). *Questioning identity: gender, class, ethnicity*. SAGE Publications.
- กระทรวงแรงงาน. (2548). *ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548*.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กระทรวงแรงงาน.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- คณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานกระทรวงแรงงาน. (2565). *คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานจังหวัด*. กระทรวงแรงงาน.
- จังหวัดสมุทรปราการ. (2565). *คำสั่งแต่งตั้งที่เล็งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดสมุทรปราการ*.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จารุณี สุวรรณรัมย์. (2547). *กราฟฟิตี (graffiti) : การสื่อสารความหมายและอัตลักษณ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑาพรรณ ผดุงชีวิต. (2551). *วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวิตรา ตันติมาลา. (2560). *การสร้างอัตลักษณ์ของตลาดนัดภายในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุติมา มิ่งมันคง. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร: กรณีศึกษาโรงเรียนสอนคนตาบอด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชิญขวัญ ภูษมรงค์. (2549). *การสื่อสารของกลุ่มชาวก๊อที่ย้ายถิ่นฐานมาสู่ชุมชนเมืองในการปรับตัวและการแสดงอัตลักษณ์แห่งชาติพันธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงธรรม โขชชุสิกร. (2562). *ปัจจัยที่จำแนกระหว่างผู้ทำงานอาสาสมัครกับผู้ไม่ทำงานอาสาสมัคร ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นัชชา เตชเลิศวิภพ. (2553). *แอ่งเจ็ล แก๊งสตาร์ : อัตลักษณ์และการใช้เวลาว่างของผู้หญิงแตงรถ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ ลิปรีชา. (2547). *การสร้างและสืบทอดอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง วาทกรรมอัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- ปรีดา เฉลิมเผ่า กอนันตกุล. (2545). *คนใน: ประสบการณ์ภาคสนามของนักมานุษยวิทยาไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- ปิยากร หวังมหาพร. (2556). *พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย: จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม*. 43(5), 16-17.
- ไพบรียา ศรีสวัสดิ์. (2550). *การสร้างอัตลักษณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษาสายช่าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิสุทธิณี บัวทรัพย์. (2551). *การขยายเครือข่ายและเสริมสร้างอัตลักษณ์กลุ่มวัฒนธรรมย่อย ปาร์ตี้ดินตรี นอกกระแสผ่านทางเว็บไซต์ myspace.com* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภินันท์ รัชตาจ่าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน* [หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ตรีสวัสดิ์. (2555). *วัดมอญจังหวัดราชบุรี: การจัดการภูมิทัศน์และความหมายของอัตลักษณ์ชุมชน*. *วารสารร่มพญักษ์*, 30(2), 20-21.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2534). *รายงานการวิจัยเรื่องอาสาสมัครกับการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน [วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ภัคดีผาสุข. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับอัตลักษณ์และแนวทางการนำมาศึกษาภาษาไทย. กรุงเทพฯ: คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2551). ระบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร ศึกษากรณี มูลนิธิพุทธฉือจี้ ได้หวัน. กรุงเทพฯ: เซน ปรีนติ้ง.
- สกลกานต์ อินทร์ไทร. (2539). การสื่อสารกับการสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่มเด็กป๊อในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เทพสิทธิธา. (2541). อุดมการณ์และบทบาทของอาสาสมัคร: แนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัพพัญญา สังข์ชุม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กรณีศึกษาอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมา รณินธ์. (2553). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทข้าวฟ่าง จำกัด.
- สาริตา สวัสดิ์กำธร. (2549). เนื้อหาเพลงและอัตลักษณ์แฟนเพลงฮิปฮอปในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2564). แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2565) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน (อสร.). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2565). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ไตรมาส 2 (เมษายน - มิถุนายน 2565).
- สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2563). คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. กระทรวงแรงงาน.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชญา ชัยโชติรานนท์. (2550). ผู้จัดการป้ายแดง...ซึ่งแรงแข้งมือโปร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บุ๊คส์ จำกัด.

- สุภัททา บินตะแพทย์. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีขั้นมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เสาวนีย์ เสนาสุ. (2529). *งานอาสาสมัครและกิจกรรมเยาวชน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ฯ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรรถพล อนันตวรสกุล. (2560). "ห้องเรียนประชาธิปไตยไม่ได้อยู่แต่ในวิชาหน้าที่พลเมือง" *คุยกับ ผศ. อรรถพล อนันตวรสกุล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://thematter.co/social/active-citizen/24144>
- อรัญญา ต้อยคัมภีร์ และ จิระสุข สุขสวัสดิ์. (2559). *จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. เอกสารประกอบการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ.
- อาภาพร บุญจันทร์. (2552). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศิลปากร: กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวภัณฑิรา หนูในน้ำ
วัน เดือน ปี เกิด	25 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY