



แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต แภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร
GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF VOLUNTEER SPIRIT OF INTERACT CLUB
REGION 3350 IN BANGKOK



ชิดชนก เจริญมงคลการ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขต
กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF VOLUNTEER SPIRIT OF
INTERACT CLUB REGION 3350 IN BANGKOK



CHIDCHANOK CHAROENMONGKONKARN

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF EDUCATION (Educational Administration & Management)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครเครือข่าย ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ชิตชนก เจริญมงคลการ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ชิตชนก เจริญมงคลการ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ได้แก่ 11 โรงเรียน มีสมาชิกจำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัญหาและการจัดการภายในด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร และแบบยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน โดยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร และ ปัญหาที่พบในด้านนี้คือเรื่องงบประมาณโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เนื่องจากการได้รับความสนับสนุนเงิน สิ่งของที่ใช้ในการจัดกิจกรรมยังไม่มีเท่าที่ควร 2) กิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา คือกิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีการดำเนินกิจกรรมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และ ปัญหาในการจัดกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 3) การประสานงาน สโมสรอินเทอร์เน็ตที่มีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กร และยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 แต่ยังพบปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 4) การสร้างเครือข่าย คณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ตที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก และมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้เครือข่ายภายนอกทราบเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 แต่ปัญหาที่พบคือการติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายที่เข้าร่วมในกิจกรรมภายหลังจากจบกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

จากเครื่องมือที่ 1 จึงได้แนวทางที่ผ่านการพิจารณายืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร 8 แนวทาง ด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3 แนวทาง ด้านการประสานงาน 4 แนวทาง และด้านการสร้างเครือข่าย 3 แนวทาง

คำสำคัญ : เยาวชนจิตอาสา, จิตอาสา, การบริหารจัดการ, สโมสรอินเทอร์เน็ต

Title	GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF VOLUNTEER SPIRIT OF INTERACT CLUB REGION 3350 IN BANGKOK
Author	CHIDCHANOK CHAROENMONGKONKARN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Dr. Gumpanat Boriboon

The purposes of this research were as follows: (1) to study the overall and management problems of Volunteers spirit, an Interact club in Region 3350, Bangkok; (2) to study the management guidelines of Volunteers spirit, including a sample of two hundred and seventy-five participants from eleven schools using Stratified Random sampling. A tool used in data collection included a survey about the problem and management of the club, and confirmation from experts. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study of the overall and management problems in Volunteers spirit, could be divided into four areas: (1) An organizational management in the material area had the highest mean of 4.52 and S.D. of 0.51 which used communicative technologies. The problem in this area was insufficient budget and a lack of equipment; (2) most volunteer activities were based on environmental conservation had a mean of 4.16 and S.D. of 0.71. On the other hand, the least common volunteer activities were religion and arts and culture, which had a mean of 3.73 and S.D. of 1.02; (3) the coordination of interact club had activities for members and willing to listen to suggestions from relevant parties in order to achieve the objectives, which had a mean of 4.63 and S.D. of 0.56. There were problems with learning exchange between the club and external network groups which had a mean of 4.39 and S.D. of 0.70; (4) the networking of the interact club had a good relationship with external network groups and always publicized their activities for external network groups, with a mean of 4.44 and S.D. of 0.67. There were problems contacting the network groups that participated in the activity after completing the activity with a mean of 4.21 and S.D. of 0.69.

The results of the confirmation of guidelines for the management of volunteer minds by experts which were appropriate, possible, accurate, and could be utilized as follows; an organizational management had eight models, a volunteer activity had four models and a networking had three models.

Keyword : youth club, volunteer spirit, Interact, Management

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ชไมพร ดิสถาพร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ปรีกษาที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการจัดทำงานวิจัยนี้จนสมบูรณ์ ด้วยความเอาใจใส่ และความตั้งใจดีต่ออนิสิตเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล ประธานกรรมการสอบปากเปล่า และอาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร. พิมพา ม่วงศิริธรรม จากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และดร. เบญจพร จันเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตลอดชีวิต เขตบางรัก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ ให้คำแนะนำ ข้อมูลวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และอาจารย์ ดร. ชนันภรณ์ อารีกุล อาจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ความกรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการเพื่อยืนยันแบบแนวทางการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ที่ให้ความร่วมมือด้านข้อมูล การประสานงานกับสโมสรภายในเครือข่ายและร่วมตอบแบบสอบถาม ทำให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณครูที่ปรึกษาสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติ เพื่อยืนยันแนวทางการบริหารจัดการภายในสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ ตลอดจนเพื่อนครูที่คอยประสานงาน ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารและการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตลอดจนคณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้เป็นการส่งเสริมด้านการทำงานให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนสนิท คนใกล้ชิดที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาที่ดีเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าของปริญญานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านสืบไป

ชิตชนก เจริญมงคลการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	11
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา	19
3. สโมสอินเตอร์แรคท์	46
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65

การสร้างเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
วิธีการดำเนินงานวิจัย	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	109
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	109
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก	115
ภาคผนวก ข	117
ภาคผนวก ค	125
ภาคผนวก ง.....	133
ภาคผนวก จ	136
ภาคผนวก ฉ	149

ประวัติผู้เขียน.....	153
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไป แสดงจำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	72
ตาราง 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหาร จัดการภายในองค์กร ด้านบุคลากร.....	73
ตาราง 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหาร จัดการภายในองค์กร ด้านงบประมาณ	74
ตาราง 4 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหาร จัดการภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	75
ตาราง 5 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหาร จัดการภายในองค์กร ด้านการจัดการ	76
ตาราง 6 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหาร จัดการภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการ จัดการ.....	77
ตาราง 7 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้	78
ตาราง 8 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม.....	79
ตาราง 9 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	80
ตาราง 10 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม	81
ตาราง 11 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ ดำเนินด้านจิตอาสาทั้ง 4 ด้าน.....	82

ตาราง 12 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการ ประสานงาน	83
ตาราง 13 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการสร้าง เครือข่าย	84
ตาราง 14 ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางการบริหารจัดการด้าน จิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร	85
ตาราง 15 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การบริหารจัดการภายในองค์กร	90
ตาราง 16 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา	92
ตาราง 17 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การประสานงาน	93
ตาราง 18 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การสร้างเครือข่าย	94

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม	21
ภาพประกอบ 3 แผนผังการบริการสโมสรอินเทอร์เน็ต	49
ภาพประกอบ 4 สมาชิกภาพที่มีการปฏิบัติงานอย่างเนื่อง	53
ภาพประกอบ 5 ขอบข่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	56



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดการหลั่งไหลของกระแสวัฒนธรรมต่างชาติผ่านทางสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำให้เกิดการคัดกรองและการคัดเลือกวัฒนธรรมที่ดีงามส่งผลให้เกิดค่านิยมในสังคมไทยและคนไทยลดลง เมื่อเทคโนโลยีต่างๆได้รับการปรับให้ทันสมัยเกิดการไหลบ่าของการรับวัฒนธรรมที่หลากหลายเข้ามา จึงทำให้วัฒนธรรม คุณธรรม ค่านิยมไทย วิถีชีวิตของสังคมไทยเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ รวมถึงการปลูกฝังศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนมีบทบาทน้อยลง ค่านิยมทางวัตถุมิมีบทบาทมากขึ้น โดยมีข้อค้นพบว่า สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเด็กและเยาวชนเกิดการเลียนแบบและแสดงออกในค่านิยมที่ไม่เหมาะสมและไม่สร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น ขาดการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ขาดความซื่อสัตย์ ขาดความอดทน นอกจากนี้พฤติกรรมที่เป็นสิ่งคาดหวังของสังคมไทย เช่น การจนเจื้อ การช่วยเหลือ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันประโยชน์เพื่อผู้อื่น การมีคุณธรรม การให้อภัย จิตสำนึกของคนที่มีจิตใจเสียสละ สร้างสรรค์งานเพื่อส่วนร่วมพบว่ามี การแสดงออกที่น้อยลง (โกวิท พงงาม, 2550: 3) สอดคล้องกับการวิจัยเรื่องคุณภาพวัยรุ่น: กรณีศึกษานักเรียนสายสามัญและสายอาชีพในเขต กทม.ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา และสงขลา พบว่า "กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเด็กมีผลการเรียนเฉลี่ย 3.00 - 3.5 และกว่า 90% อยู่กับพ่อแม่และครอบครัวที่อบอุ่น แต่เด็กถูกหล่อหลอมจากครอบครัวให้นั้นเรื่องการเรียนรู้เป็นหลัก เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พ่อแม่พอใจ แต่ไม่มีจิตสำนึกสาธารณะ (ประชาไท, 2549) และจากการสำรวจระดับความคิดเห็นของคนไทยในหัวข้อสถาบันหลักกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเด็กและเยาวชนไทย พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมในหมู่คนไทยเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมาโดยเฉพาะความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีสติสัมปชัญญะ ความมีวินัยลดลง (ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), 2552) ซึ่งหากมีการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองให้เกิดขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชน ย่อมจะส่งผลให้กลุ่มเด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาให้สังคมเข้มแข็ง และยั่งยืน สำหรับในประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนความเป็นพลเมืองในเด็กและเยาวชนในหลายภาคส่วน โดยสถาบัน การศึกษา ภาคเอกชน และภาคประชาชน แต่ยังคงต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป(คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา

เด็กและเยาวชนแห่งชาติ, แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564, หน้า 16)

จิตอาสา หรือจิตสาธารณะเป็นคุณธรรมประการหนึ่ง กล่าวคือ การมีส่วนร่วมสำนึกของ ตัวบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวม แสดงออกเป็นพฤติกรรมอาสาเพื่อทำประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่หวัง ผลสิ่งตอบแทน (ญัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์, 2550) การขาดจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ การคิดถึงแต่ เรื่องของตนเอง คุกคามในการช่วยเหลือผู้อื่น ก่อให้เกิดปัญหาสังคมมากมาย (เครือข่ายจิตอาสา, 2560 : ออนไลน์) แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นสังคมแห่งการบริจาคเงิน หรือสิ่งของเพื่อการกุศล แต่ ในภาพรวมด้านพฤติกรรม สังคมไทยยังขาดจิตอาสา จิตสาธารณะ การแสดงออกต่อสังคมเป็นอัน มาก เช่น การไร้ระเบียบวินัย การไม่ตรงต่อเวลา การไม่รักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะ การ ทำลายทรัพยากร ทรัพย์สินส่วนรวม การแก่งแย่งแข่งขัน แบ่งพรรคแบ่งพวก การทุจริตคอร์รัปชัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558) โดยสำนักข่าวต่างประเทศรายงาน องค์การเพื่อความโปร่งใส นานาชาติ (Transparency International) ตีพิมพ์ผลการจัดอันดับการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศ ต่างๆ 180 ประเทศทั่วโลก ซึ่งจัดทำเป็น ดัชนีการรับรู้การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index) ประจำปี 2561 พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการรับรู้การทุจริตในปี 2561 ได้ คะแนนที่ 36 จาก 100 โดยลดลงกว่าปีก่อน ที่ได้ 37 โดยครองอันดับที่ 99 (ไทยรัฐ, 29 มกราคม 2562)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559 ได้มีการ กล่าวถึงประเทศไทยว่าต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ ซึ่งมีผลกระทบและเสี่ยงต่อ การพัฒนาประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายในได้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมี ความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดิ่งงามลดลง ขาดการยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวม (จิราพรพรณ เรื่องพุทธ, 2556) นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจข้อมูลสถานภาพ คุณธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่ง เป็นนักเรียน นักศึกษามีความเสี่ยงต่อการไม่มีจิตอาสา (วิริยา ศรีวิเชียร, 2551) การปลูกฝังจิต อาสา จิตสาธารณะ จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่คนในสังคมควรให้ความสำคัญโดยเฉพาะการปลูกฝังจิต สาธารณะในเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ (ดวงกมล ทองอยู่, 2555) จากข้อมูลการ สำรวจต้นทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทย (น.พ.สุริยเดว ทรีปาตี, 2552) พบว่า เด็กและเยาวชนไทย ยังมีจุดอ่อนด้อยหลายประการ ที่สำคัญคือการทุจริต และความซื่อสัตย์ แม้กระทั่งเด็กเรียนดีก็ยัง ได้คะแนนข้อนี้น้อย นอกจากนี้เด็กและเยาวชนยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบำเพ็ญประโยชน์

และการได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สะท้อนเรื่องจิตอาสาในการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม (แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559, หน้า 15) เมื่อขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี ทำให้ขาดทักษะชีวิต รวมถึงขาดเป้าหมายและแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการศึกษา การพัฒนาประเทศ (โครงการร้อยพลังเปลี่ยนประเทศ มูลนิธิเพื่อคนไทย, 2562) จากข้อสรุปของสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 (2552-2553) เด็กและเยาวชนต้องการโอกาสในการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยมีผู้ใหญ่ส่งเสริมให้เกิดเวทีและพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเด็กกับเด็ก และเด็กกับผู้ใหญ่ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ค้นพบตนเองเติบโตเป็นพลเมืองที่มีจิตอาสาในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559, หน้า 16) เยาวชนจึงเป็นกลุ่มซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังปรากฏในแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งเน้นให้มีพื้นที่แสดงออกเชิงสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน และใน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 (ฉบับที่ 2) ซึ่งถือเป็นวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชน ไว้ได้แก่ 1) ให้เด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อครอบครัว ภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย และรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งกฎเกณฑ์และกติกาในสังคม 2) ให้มีสุขภาพและพลานามัยแข็งแรง รู้จักป้องกันตนเองจากโรคและสิ่งเสพติด 3) ให้มีคุณภาวะทางอารมณ์ตามสมควรแก่วัย จริยธรรม และคุณธรรม 4) ให้มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงานสุจริต 5) ให้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) ให้รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัคร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ 7) ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวมตามสมควรแก่วัย

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกันให้เด็กและเยาวชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบการศึกษาให้เกิดการรวมกลุ่มและทำงานพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมพลังและสถานะของเครือข่ายเด็กและเยาวชนให้เป็นศูนย์รวม และเป็นตัวแทนของกลุ่มเด็กและเยาวชนในกระบวนการพัฒนาเท่าเทียมกับภาคส่วนอื่นๆ รวมทั้งมีบทบาทระดับชาติ ภูมิภาค และสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2560) มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตของเด็กและเยาวชน มีเป้าประสงค์ให้เด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาทั้งกาย ใจ

สติปัญญา อารมณ์ สังคม และมีพฤติกรรมเหมาะสมกับวัย ปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีความผูกพันกับครอบครัว ภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสำนึกรักบ้านเกิด มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในหลักคำสอนทางศาสนา มีความพอเพียง มีสำนึกความเป็นพลเมือง มีวิถีประชาธิปไตย เคารพสิทธิผู้อื่น รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กและเยาวชนมีจิตอาสาต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์ประกอบสำคัญเทียบเท่าความรู้ทางวิทยาการเฉพาะด้าน สนับสนุนการรวมกลุ่มของเด็กและเยาวชน ดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเองและสังคมอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564, หน้า 38-39)

จะเห็นได้ว่าจิตอาสาเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้ผู้คนยึดถือ ดังที่สำนักส่งเสริมวิถีชีวิตสุขภาวะ(สสส.) กล่าวว่า เยาวชนคนรุ่นใหม่ของประเทศควรเป็นคนเก่งและคนดี มีคุณธรรม 5.0 ซึ่งประกอบด้วย วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา และความรับผิดชอบ คุณธรรมเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดคนที่มีคุณภาพ กล่าวคือการมีส่วนร่วมสำนึกของตัวบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวม แสดงออกเป็นพฤติกรรมอาสาเพื่อทำประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทน โดย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2552) กล่าวว่า การเน้นคุณธรรมที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ จิตอาสา ซึ่งหมายถึง การมีน้ำใจแบ่งปัน เป็นคุณสมบัติของพลเมืองที่ดี (ไทยโพสต์, 2561 ; ออนไลน์) กลุ่มเป้าหมายหนึ่งซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญและเป็นกำลังของชาติ ควรส่งเสริมให้เป็นผู้มีจิตอาสา ได้แก่ เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ดังจะปรากฏให้เห็นในคำขวัญวันเด็กแห่งชาติ ตัวอย่างเช่น คำขวัญจากอดีตนายกรัฐมนตรีนพคุณ วิเศษชัยชาญ ในปีพ.ศ.2552 ฉลาดคิด จิตบริสุทธิ์ จดประกายฝัน ผูกพันรักสามัคคี ปีพ.ศ. 2553 คิดสร้างสรรค์ ชยันใฝ่รู้ เชิดชูคุณธรรม ปีพ.ศ. 2554 รอบคอบ รู้คิด มีจิตสาธารณะ และคำขวัญจากพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มอบคำขวัญวันเด็กแห่งชาติในปีพ.ศ.2561 รู้คิด รู้เท่าทัน สร้างสรรค์เทคโนโลยี และในปีพ.ศ.2562 เด็ก เยาวชน จิตอาสา ร่วมพัฒนาชาติ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตอาสา ของเด็กและเยาวชนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

การที่เยาวชนจะมีจิตอาสาที่นำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมอาสาทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมได้นั้น จำเป็นจะต้องมีแรงจูงใจอาสา (Volunteer Motivation) ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้ บุคคลต้องการทำงานอาสาในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ตามที่เคลรีและคณะ (Clary; et al. 1999) ได้ ทำการศึกษาแรงจูงใจอาสาซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้อื่น และได้กำหนดหน้าที่ไว้ 6 หน้าที่ ได้แก่ 1) การให้คุณค่า (value) เป็นแรงจูงใจของการอาสาสมัครว่าเกิดมาจากบุคคลให้คุณค่ากับความรู้สึ

เชื้อเพื่อผู้อื่น 2) การทำความเข้าใจ (understanding) เป็นแรงจูงใจของการ อาสาสมัครว่าทำให้เกิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ มีอยู่ 3) หน้าที่การงาน (career) เป็นแรงจูงใจของการอาสาสมัครว่าทำให้มีโอกาสในการได้งานทำใหม่ หรือ เป็นการรักษางานที่ตนเองกำลังทำอยู่ 4) การเข้าสังคม (social) เป็นแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) การปกป้องตนเอง (protective) แรงจูงใจนี้ให้ ความสนใจกับการปกป้องเอกลักษณ์ ต่อลักษณะทางลบของตนเอง ในกรณีของอาสาสมัครอาจเป็นการ ลดความรู้สึกผิดที่มีโอกาสมากกว่าผู้อื่น และ 6) การสนองความต้องการของตน (enhancement) เป็นแรงจูงใจของการอาสาสมัครที่ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาซึ่งความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจอาสาเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคล แสดงออกถึงการมีพฤติกรรมอาสา อย่างต่อเนื่อง และได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการเป็นอาสาสมัครไว้ 4 ประการ โดย Susan J. Ellis และ Katerines H. Noyes (อ้างในศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2544) คือ 1) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใดๆ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่ง อาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม 3) โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Profit) หมายถึง ไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจแต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่าย ทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป 4) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึง สิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่า จะต้องทำตามภาระหน้าที่

องค์กรสากลอีกแห่งหนึ่งที่มีรูปแบบการดำเนินงานเพื่อรับใช้สังคม และสร้างสรรค์โครงการเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม นั่นคือ สโมสรโรตารี วัตถุประสงค์ของโรตารี คือ เพื่อ สนับสนุนและส่งเสริมอุดมการณ์แห่ง การบำเพ็ญประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมที่มีคุณค่าเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนและส่งเสริม 1. เสริมสร้างความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกเพื่อ โอกาสในการบำเพ็ญประโยชน์ 2. ส่งเสริมมาตรฐานจรรยาบรรณในธุรกิจและวิชาชีพ การตระหนัก ในคุณค่าของอาชีพที่มีประโยชน์ทุกอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพของ โรตารีเรียนแต่ละคนที่จะใช้เป็นโอกาสในการบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม 3. การใช้อุดมการณ์ในการบำเพ็ญประโยชน์ในชีวิตส่วนตัว ธุรกิจและ ชุมชนของโรตารีเรียนแต่ละบุคคล 4. เพิ่มพูนความเข้าใจในตรรกะและสันติสุขระหว่างชาติโดยผ่านมิตรภาพ ของผู้ที่มีธุรกิจและวิชาชีพทั่วโลก ซึ่งเชื่อมโยงกันในอุดมการณ์แห่งการ บำเพ็ญประโยชน์ (ศูนย์โรตารีในประเทศไทย, 2557)

สโมสรอินเตอร์แรคท์อยู่ภายใต้การดูแลของสโมสรโรตารี ภาค 3350 ที่มีขอบเขตอยู่ในเครือข่ายภาคกลาง และสังกัดสโมสรโรตารีสากลซึ่งเป็นชุมชนของผู้มีวิชาชีพทั่วโลกซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่งเสริมสันติภาพ สโมสรอินเตอร์แรคท์ คือสโมสรของเยาวชนที่มีอายุ 12 - 18 ปี รวมกลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับเยาวชนกลุ่มอื่นๆ ในชุมชน โรงเรียน โดยสมาชิกอินเตอร์แรคท์จะร่วมกันทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์และเรียนรู้ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกจากการลงมือปฏิบัติโครงการที่เกี่ยวข้องในแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สโมสรอินเตอร์แรคท์ เป็นสโมสรที่สนับสนุนตนเองและปกครองตนเอง แต่จะรับคำแนะนำจากสโมสรโรตารีอุปถัมภ์ในท้องถิ่น โดยองค์บริหารของสโมสรอินเตอร์แรคท์ คือคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย นายก อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก และเจ้าหน้าที่อื่นๆตามขนาดของสโมสร วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสโมสรอินเตอร์แรคท์ ที่ต้องการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน สร้างเครือข่ายเยาวชนจากการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ศูนย์โรตารีสากล, 2557) เป็นการส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญ 4 อย่าง (4C) คือ Collaboration การร่วมมือร่วมใจ Creativity ความคิดสร้างสรรค์ Communication การสื่อสารติดต่อ และ Critical Thinking การคิดวิเคราะห์ (Bellanca & Brandt, 2010)

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยในด้านจิตอาสา จะเน้นไปที่การส่งเสริมให้เยาวชน หรือนักเรียนมีจิตอาสา(จิราพรรณ เรืองพุทธ, 2557 ; ญัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์, 2550) งานวิจัยที่ศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมจิตอาสาของระดับนักศึกษา (ภัทรพร มงคลวัฒน์, 2552 ; ญัฐลักษณ์ ศรีมีชัย, 2554 ; ชัชวาวรรณ มีทรัพย์ทอง, 2559) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการเสริมสร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้น ผลการศึกษาจะได้ทราบถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีจิตอาสา หรือ แนวทางการส่งเสริมการมีจิตอาสา และการศึกษาการจัดกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษา ในระดับมหาวิทยาลัย และ การศึกษาแนวทางการจัดอาสาสมัครในระดับผู้บริหาร ครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรเยาวชนที่ดำเนินงานในด้านจิตอาสา เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา และศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาแก่สโมสรที่ดำเนินงานในจิตอาสาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะได้ทราบถึงสภาพและปัญหาของการบริการจัดการองค์กรด้านจิตอาสา และนำไปศึกษาเพื่อเรียนรู้และได้นำข้อมูลเพื่อไปใช้วางแผนให้เกิดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ได้แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา ที่มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติในองค์กรให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อองค์กรที่มีวิธีการดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไร แต่มุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานเพื่อส่วนร่วม รวมถึงองค์กรการศึกษาที่สามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนจิตอาสาไปวางแผนและพัฒนา ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาต่อยอดให้เกิดทักษะด้านการบริหารจัดการต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสโมสรรีเตอร์เน็ต ภาค 3350 จำนวน 1,100 คน (rotary3350, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คณะกรรมการสโมสรรีเตอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 275 คนโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรการบริหารจัดการด้านจิตอาสา 4 ประเด็น
 - 1.1 การบริหารจัดการภายในองค์กร
 - 1.2 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา
 - 1.3 การประสานงาน
 - 1.4 การสร้างเครือข่าย
2. แนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารด้านจิตอาสา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการภายในองค์กร หมายถึง การบริหารทรัพยากรในการบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) บุคลากร (Man) ทั้งในส่วนการบริหารและปฏิบัติให้เหมาะสม 2) งบประมาณ (Money) เพื่อให้สามารถดำเนินงานโครงการต่างๆต่อไปได้ 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เพื่อให้การดำเนินงานออกมามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้น้อย แต่มีประโยชน์สูงสุด 4) การจัดการ (Management) การบริหารงานทั้งภายในและภายนอกวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค การร่วมมือประสานงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา หมายถึง กิจกรรมที่สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 เป็นผู้ริเริ่ม และกระทำด้วยตนเองด้านจิตอาสา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.2.1 กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามความสนใจ แสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม

1.2.2 กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างป่าชุมชนกับชาวชุมชน เช่น การปลูกป่าชายเลน การสร้างฝายชะลอน้ำ

1.2.3 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข และทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การบริจาคโลหิต การบริจาคสิ่งของ การจัดกิจกรรมในสถานสงเคราะห์

1.2.4 กิจกรรมด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินในด้านศาสนาและร่วมรักษาศิลปวัฒนธรรม เช่น การทำรณรงค์ส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การจัดทำป้ายนิเทศก็ให้ความรู้

1.3 การประสานงาน หมายถึง การประสานงานโดยประสานนโยบายหรือวัตถุประสงค์ ประสานกับสมาชิก ประสานกระบวนการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ โดยศึกษาการประสานงานภายใน ซึ่งเป็นการประสานงานในแนวตั้งตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไป และการประสานงานภายนอก ซึ่งเป็นการประสานงานระหว่างองค์กรของตนเองกับองค์กรภายนอก

1.4 การสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน, ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะการแลกเปลี่ยน ความถี่และระยะของ

ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดความร่วมมือโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลางของการประสานงานเครือข่ายให้เกิดขึ้น

2. แนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสา หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการของ สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

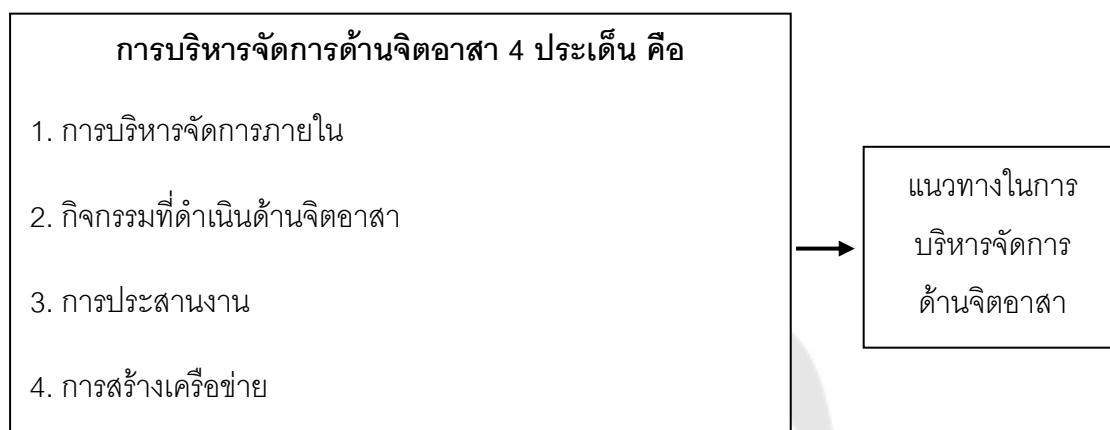
3. จิตอาสา หมายถึง การแสดงออกในลักษณะการเป็นผู้ให้ โดยเข้าไปมีส่วนต่อการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังใจที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ และปฏิบัติอาสาทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยกิจกรรมด้านจิตอาสา ประกอบด้วย กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ให้ครบองค์ประกอบของจิตอาสา ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นในการพัฒนา

4. สโมสรอินเตอร์แรคท์ หมายถึง สโมสรของเยาวชนที่มีอายุ 12- 18 ปี รวมกลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับเยาวชนกลุ่มอื่นๆ ในชุมชน โรงเรียน โดยสมาชิกอินเตอร์แรคท์จะร่วมกันทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ โดยมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย นายกสโมสร อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก คณะกรรมการสโมสร คณะกรรมการการเงิน คณะกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ คณะกรรมการความเข้าใจระหว่างประเทศ คณะกรรมการอื่นๆ

5. สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 หมายถึง สโมสรอินเตอร์แรคท์ เขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 11 โรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือและเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง 3 ครั้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาของสโมสร
อินเตอร์แวกท์ ภาค 3350 เขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา
 - 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา
 - 2.2 ความเป็นมาเกี่ยวกับจิตอาสา
 - 2.3 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา
 - 2.4 การประสานงาน
 - 2.5 การสร้างเครือข่าย
3. สโมสรรินเตอร์แควท์
 - 3.1 การดำเนินงานของสโมรรินเตอร์แควท์
 - 3.2 ความเกี่ยวข้องระหว่างสโมรรกับโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา
 - 4.3 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตาม กระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ ความหมาย และออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาดังนี้

การบริหารเป็นกระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร

พยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้ให้ความหมาย การบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดย อาศัยความร่วมมือแรงจูงใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระวัฒน์ กิจจารักษ์ (2542) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง แผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต ให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้แสดงโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อทราบผลปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

ศจี อนันต์นพคุณ (2542) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ การนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและ ใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ

สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสียกฤษฎ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

กาหลง เย็นจิตต์ (2548) ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกับปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ ทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และความก้าวหน้าขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์กรไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดี สำหรับปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555) กล่าวว่า การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร หรือที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCORB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

อำนาจ ชีระวนิช (2553) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการที่ผู้จัดการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอื่น โดยการวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เสริย์ โชติพานิช (2553 : 72) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการสามารถแบ่งได้ 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนบริหารและส่วนจัดการ

- ส่วนบริหาร (Strategic FM) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดการแผน และดำเนินการในระดับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรกายภาพที่เพียงพอและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่วนจัดการ (Operational FM) เป็นส่วนหน้าที่ในการจัดการงานในระดับปฏิบัติให้เป็นไป โดยต้องมีการประสานงาน ควบคุม กำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดผลเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการ กล่าวได้ว่า การบริหารจัดการ แบ่งเป็นสองส่วนคือส่วนการบริหาร และส่วนจัดการ โดยมีองค์ประกอบของการบริหาร คือ คน ในที่นี้คือทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ การวางแผน การประสานงาน อุปกรณ์ และเงิน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

1.2 แนวคิดการบริหารจัดการ

ประพันธ์ สุริหาร (2547) กล่าวว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยการใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการ ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารใน องค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (2542) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ กระบวนการการบริหาร ไว้ 10 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้ โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนา กลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

2. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

5. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนคิดปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

6. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการ เป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

7. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุก ฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

8. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

9. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Publish Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

10. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบ และกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

Henri Fayol ได้เสนอหลักการบริหารที่ใช้ในการบริหารงานองค์การไว้ 14 ประการ คือ (John Sheldrake, 1996 : 48-53)

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) ได้แก่ แบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์การมากที่สุด
2. อำนาจ (Authority) คือ สิทธิอำนาจ หรืออำนาจที่ชอบธรรมในการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการอย่างใดตามที่ผู้บริหารต้องการ อำนาจมีทั้งอำนาจที่เป็นทางการและอำนาจที่เป็นอำนาจบารมี ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง
3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ได้แก่ การยอมปฏิบัติตามกติกาขององค์การ เคารพในระเบียบวินัยขององค์การจะเป็นตัวอย่างที่ดีซึ่งช่วยเสริมสร้างความนับถือและความน่าเชื่อถือสำหรับบุคคลภายในและภายนอกองค์การ
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ การกำหนดให้องค์การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว จะทำให้การทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนและลดความขัดแย้งในการทำงาน
5. เอกภาพของทิศทาง (Unity of Direction) องค์การจะต้องมีทิศทางในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
6. การยึดประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to general interest) องค์การจะต้องยึดถือประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และหากทุกคนมุ่งสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์การ ผลประโยชน์จะกลับมาตกกับบุคคลในองค์การ
7. การให้การตอบแทน (Remuneration of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องได้รับผลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และยังทำให้บุคคลต้องการทำงานกับองค์การต่อไปให้นานที่สุด
8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ได้แก่ การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์การ ซึ่งจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
9. หักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการจัดระบบบังคับบัญชาจากระดับสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงในการติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชาจะกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในองค์การ และเส้นทางของการใช้อำนาจในองค์การ
10. การออกคำสั่ง (Order) ต้องจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับจากองค์การอย่างชัดเจน เพื่อการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความถูกต้อง และใช้หลักความเสมอภาพซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การให้ดำเนินงานได้สำเร็จ

11. หลักความเสมอภาพ (Equity) เป็นการปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งหลักความเสมอภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลในองค์การให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีช่องทางความก้าวหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีชีวิตอยู่ได้ มีกำลังในการสร้างสรรค์ผลงานและทำงานให้กับองค์การยาวนานที่สุด

13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นการเปิดให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นหรือการกระทำต่างๆ ซึ่งความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอาจช่วยให้ผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือการทำงานเป็นกลุ่มและมีการติดต่อสื่อสารที่ดีสามารถสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

Lyndall Urwick & Luther Gulick. (1987). ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารว่า การบริหารเป็นเรื่องของการประสานงานภายในองค์การ และเสนอแนวคิดใหม่ เรื่อง “POSDCORB” โดยมีกระบวนการประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

2. การจัดองค์การ (Organization) คือ การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดกำลังคน (Staffing) คือ ฝ่ายบริหารต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าจะดูแลควบคุมจัดสรรคนอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การอำนวยการ (Directing) คือ การสั่งการ (Decision Making) การควบคุมงาน นิเทศงาน และศิลปะในการบริหารงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) คือ การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น คือหัวใจของการบริหาร

6. การรายงาน (Reporting) คือ การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ รวมถึงงานประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) คือ งบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

นอกจากนี้ยังได้มีการกล่าวถึงสิ่งที่สำคัญในกระบวนการบริหาร คือ ทรัพยากรในการบริหารจัดการ โดยบุญทัน ดอกโธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียก 4 M คือ

1. บุคลากร (Man)

มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานให้พนักงานแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน จึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะที่มีให้แต่ละคน การบริหารคนให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) ที่กล่าวว่าการบริหารคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารและเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการบริหาร ที่ผู้บริหารแต่ละคนนำไปใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. งบประมาณ (Money)

มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรือต้นทุนการผลิตอย่างประหยัดและคุ้มค่า ให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารการเงินองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) การควบคุมการผลิตงานที่มีผลงานที่ไม่มีคุณภาพให้น้อยที่สุด ซึ่งมาจากเทคนิค เครื่องมือเครื่องใช้และพนักงานผลิตที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)

โดยการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นส่วนสำคัญของการผลิตออกมา ให้มีคุณภาพ และผลิตได้ในระยะเวลาที่กำหนด รู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบ ให้มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิต การบริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิต และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุดการบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการผลิตให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2561)

4. การจัดการ (Management)

มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ กล่าวได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการการบริหาร ซึ่งจะต้องมีทรัพยากรในการบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) บุคลากร (Man) ทั้งในส่วนการบริหารและปฏิบัติให้เหมาะสม 2) งบประมาณ (Money) เพื่อให้สามารถดำเนินงานโครงการต่างๆต่อไปได้ 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เพื่อให้การดำเนินงานออกมามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้น้อย แต่มีประโยชน์สูงสุด 4) การจัดการ (Management) การบริหารงานทั้งภายในและภายนอก โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค การร่วมมือประสานงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา

ทฤษฎีประชาสังคม (Civil Society Theory) (เรียม นมรัช. 2552: 23 - 24; อ้างอิงมาจาก ชาย โพธิ์สีดา, อุไรวรรณ คะนิงชุกเกษม; และอมราสุนทรธาดา. 2540: ข) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถอธิบายและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาจิตอาสา โดยมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านคุณธรรม และสิทธิหน้าที่ของบุคคลในสังคมที่มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยประชาสังคม (civil society) หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการช่วยเหลือสังคมโดยองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนร่วม หรือจิตอาสาเพื่อชุมชน และเป็นเครื่องมือทางสังคม เช่น มูลนิธิ ชมรม ชุมชน สโมสร โดยทฤษฎีประชาสังคมมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับจิตอาสดังนี้ (ชูชัย ศุภวงศ์, 2540)

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ความเป็นกลุ่ม เป็นองค์กรที่ร่วมกันมองถึงอนาคต รับรู้และเข้าใจร่วมกัน รู้และเข้าใจร่วมกัน ถึงทิศทางข้างหน้าที่จะไปด้วยกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน มีเป้าหมายไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง
2. มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง คือ สิ่ง que ทุกคนทุกฝ่ายต้องเข้ามามีส่วนร่วม เป็นเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้ ตัดสินใจ และร่วมลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มีความหลากหลาย และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
3. มีความเป็นธรรมชาติที่ไม่ใช่การแต่งตั้งขึ้น คือ ประชาสังคมมีความเป็นองค์กรที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของภาครัฐ มีความเป็นอิสระ และมีการพัฒนาขึ้นบนเงื่อนไขของสำนึกที่จะจัดกิจกรรมร่วมกัน

4. มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ คือ การรวมกลุ่มของประชาสังคมบนพื้นฐานที่มีความหลากหลายของบุคคล ความเมตตา เอื้ออาทร สามัคคี จะเป็นส่วนเชื่อมโยงให้เกิดการร่วมมืออย่างมีพลัง

5. มีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา คือ ประชาสังคมจะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีศักยภาพที่จะสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้

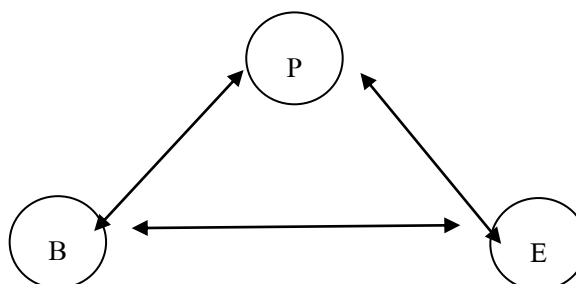
6. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน คือ การเรียนรู้ร่วมกันของคนในสังคมจะช่วยสร้างให้เกิดพลัง เกิดปัญญา กระบวนการในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ต้องอาศัยเทคนิควิธีการต่าง และมีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่ละกลุ่ม ซึ่งจะต้องเกิดจากการคิดค้นร่วมกัน

7. มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องและมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำทำให้ประชาสังคมมีความก้าวหน้า และขยายกลุ่มออกไปได้อย่างมั่นคง การคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ จะทำให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างประชาสังคมจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานการจัดการที่ดี เพราะประชาสังคมเป็นองค์กรอิสระ การจัดการจะต้องมีการวางแผน มีการจัดองค์ประกอบเป็นระบบ ทั้งประสิทธิภาพของคนและองค์กร

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura) (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2553: 48; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 40 - 51) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมจะมองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านของการแสดงออก หรือที่เรียกว่า performance หมายถึง บุคคลจะต้องแสดงออกในพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจะเรียกว่า เกิดการเรียนรู้ในขณะที่แบนดูรา (Bandura) มีแนวทางการพิจารณาอีกแนวนางหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในแง่ของการแสดงออก หากแต่การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ (Acquired) ถือว่าเป็นการได้เรียนรู้ แม้ว่าจะยังไม่มีแสดงออกก็ตามแบนดูรา (Bandura) จึงเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแสดงออก แต่ถ้าแสดงออกด้านพฤติกรรมก็จะเป็นผลมาจากการเรียนรู้นั้น โดยสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ แบนดูรา (Bandura) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ 3

องค์ประกอบ คือ พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคล และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แสดงในภาพประกอบที่.....



P = บุคคล

E = สิ่งแวดล้อม

B = พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม

ที่มา: สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2553). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. หน้า 48.

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาข้างต้น จะเห็นได้ว่า จิตอาสาของแต่ละบุคคล นั้นเกิดจากส่วนประกอบสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม การสร้างความร่วมมือของเครือข่าย การติดต่ออย่างต่อเนื่อง ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หรือปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ จากการปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงการจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ความเป็นมาเกี่ยวกับจิตอาสา

คำว่า จิตอาสา (Volunteer spirit) มีการนำมาใช้และรู้จักกันมากขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศไทยจากภายหลังเหตุการณ์เกิดธรณีพิบัติสึนามิ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ในครั้งนั้นอาสาสมัครจำนวนมากหลั่งไหลจากทั่วประเทศและทั่วโลก ซึ่งสึนามิคือภัยพิบัติที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของปรากฏการณ์ “จิตอาสา” ซึ่งกลายมาเป็นคำที่มีความหมายถึง “อาสาสมัคร” และคุณค่าอันเกิดจากการทำงานอาสาสมัคร (เครือข่ายจิตอาสา, 2558) ก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่างๆได้เข้ามาช่วยเหลือผู้ประสบภัย ทำให้เกิดเป็นจุดเริ่มต้นของกระแสการเป็นอาสาสมัครที่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกัน และเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อผู้กระทำและผู้อื่น โดยเน้นไปที่คุณค่าของความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการ

สร้างสรรค์ประโยชน์สุขในสังคมโดยหน่วยงานต่างๆได้ให้ความสำคัญกับจิตอาสา ซึ่ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2550 เห็นชอบประกาศให้ปีพุทธศักราช 2550 เป็นปีแห่งการให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นวาระแห่งชาติด้วยการรณรงค์สร้างจิตสำนึก ด้านการให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมให้เกิดขึ้นกับคนทุกคนในสังคมไทย (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2550.)

ความหมายของจิตอาสา จากการศึกษาความหมายและนิยามต่างๆที่เกี่ยวข้องพบว่า จิตอาสา จิตสาธารณะ เป็นคำที่มีความหมายตรงกัน โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระไพศาล วิสาโล (2550) ได้ให้นิยามของจิตอาสาไว้ว่า เป็นจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายและสติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูดายเมื่อพบปัญหา หรือเห็นความทุกข์ยากที่เกิดกับผู้อื่น เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี

ชาติชาย พุคยาภรณ์ (2550) อดีตผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีและ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มูลนิธิกระเจา, 2550) ได้ให้ คำจำกัดความของจิตอาสาว่า จิตอาสา คือ การสร้างจิตสำนึกของมนุษย์ตามความรู้สึกที่มีอยู่จริง ให้เป็นจิตของการให้ การเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของคำว่า จิตอาสา หมายถึง ความ สำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนร่วม โดยการเอาใจใส่และการช่วยเหลือ ผู้ที่มีจิตอาสาจะ แสดงออกพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม เช่น การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

สุดาพรรณ บินนอก (2551) ได้ให้ความหมายจิตอาสาว่า จิตอาสาหรือจิตสาธารณะ หมายถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือและเสียสละต่อสังคมที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ด้วยจิต วิญญาณ มีความรัก ความเอื้ออาทร และมีส่วนร่วมในการอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วมอย่างเต็ม ใจ มีการแสดงออกโดยการอาสา ไม่มีใครบังคับ

อนิษฐา แจ่มเยี่ยม (2553) ให้ความหมายของ จิตอาสาว่า เป็นจิตใจที่เห็นแก่ผู้อื่น ไม่ เห็นแก่ตัวเอง มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถแสดงออกมาได้ในหลายรูปแบบตลอดจน การอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555: 233) ได้ให้ความหมายจิตอาสดังนี้ จิตอาสา หมายถึง ความ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เป็นจิตที่เป็นผู้ให้ คิดดี คิดทางบวก มีความหวังดีต่อผู้อื่น เป็น ความ สมัครใจ เต็มใจตั้งใจทำ อยากช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน และส่งผลให้เกิดความสุข ทางจิตใจ ผู้มีจิตสาธารณะจะแสดงพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การงดเว้นการ

กระทำที่จะส่งผล ให้เกิดความชำรุดเสียหาย การมีส่วนร่วมดูแลรักษาและเคารพสิทธิของบุคคลอื่น ในการใช้ทรัพยากรส่วนรวม

จิตสาธารณะ

จิตสาธารณะ เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 1 ใน 8 ประการ ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งกล่าวถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นโดยไม่หวังผลตอบแทน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า หมายถึง ความไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม พยายามฉกฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

โกศล มีความดี (2547) ได้ให้ความหมายของ จิตสาธารณะ ว่าเป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระ และเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยจะพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำสิ่งต่างๆที่ทำให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ให้ความหมายของ จิตสาธารณะ ว่าหมายถึง การรู้จักดูแลเอาใจใส่ เป็นธุระและการเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบง่าย ประหยัด และมีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

ดรุณา ปกคำ (2555) ได้ให้ความหมายของ จิตสาธารณะ ว่าเป็นความตระหนักรู้ในความต้องการหรือผลประโยชน์ของส่วนรวมและการใช้สติปัญญาสร้างสรรค์สาธารณะประโยชน์

เนื่องด้วยในความหมายของ จิตอาสา และจิตสาธารณะ จะให้ความหมาย คือ การกระทำที่ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ทำประโยชน์เพื่อสังคม ด้วยกำลังกายและกำลังใจที่เอื้อเพื่อต่อผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน และกระทำอย่างเต็มใจ ดังนั้นงานวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะใช้ คำว่า จิตอาสา แทน จิตสาธารณะ ซึ่งสรุปได้ว่า จิตอาสา หมายถึง การแสดงออกในลักษณะการเป็นผู้ให้ โดยเข้าไปมีส่วนต่อการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังใจที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นเสียสละ และปฏิบัติอาสาทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2.3 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, บทสรุปของผู้บริหาร) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การถอดบทเรียนผลการดำเนิน และการมีส่วนร่วมของสภาเด็กและเยาวชนเพื่อพัฒนาสังคม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของสภาเด็ก

เยาวชนเพื่อการพัฒนาสังคม และเสนอแนวทางในการพัฒนาสภาเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมที่มีการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชน สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. กิจกรรมที่เด็กและเยาวชนเป็นผู้ริเริ่ม และกระทำด้วยตนเอง เช่น สานวัฒนธรรมชุมชน กิจกรรมรักษาวาสงวนตัว เป็นต้น
2. กิจกรรมที่เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงฯของรัฐบาล และหน่วยงานต่างๆในพื้นที่ เช่น การจัดเวทีประชาธิปไตย ชุมชน โครงการถนนเด็กเดิน การจัดค่ายเสริมศักยภาพแกนนำเด็กและเยาวชน โครงการคุณธรรมนำไทย
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เช่น การรณรงค์แจกถุงยางอนามัยในวันแห่งความรัก การรณรงค์การปลูกป่า การเฝ้าระวังหรือสายลับยาเสพติด

ในส่วนการทำกิจกรรมทางสังคม เหตุผลที่ทำให้เยาวชนส่วนใหญ่เข้าร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคมในชุมชน 5 อันดับแรก คือ 1) เพราะมีความสมัครใจ 2) พัฒนาทักษะความรู้ 3) เป็นการทำความดี 4) เพื่อหาเพื่อนใหม่ 5) อยากไปร่วม

ในส่วนกิจกรรมที่เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เข้าร่วมทำกับเครือข่ายเยาวชน 5 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรมด้านการท่องเที่ยว 2) กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม 3) กิจกรรมด้านยาเสพติด 4) กิจกรรมด้านเอดส์ และ 5) กิจกรรมด้านดนตรี

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ได้แบ่งกิจกรรมจิตอาสา(จิตสาธารณะ) สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1)กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ 2) กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 4) กิจกรรมด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

เครือข่ายจิตอาสา (2558) ได้มีการแบ่งประเภทของกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งได้รับความสนใจและเป็นที่นิยมไว้ 7 ประเภท ได้แก่

1. กิจกรรมจิตอาสาต่างแดน
2. กิจกรรมจิตอาสางานฝีมือ หัตถกรรม เพื่อนำไปบริจาคหรือขายระดมทุน
3. กิจกรรมจิตอาสาช่วยเหลือผู้พิการ หรือผู้ไร้ความสามารถ
4. กิจกรรมจิตอาสาส่งเสริมการศึกษา
5. กิจกรรมจิตอาสาฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
6. กิจกรรมจิตอาสาในสถานสงเคราะห์
7. กิจกรรมจิตอาสาซึ่งสนับสนุนงานเฉพาะกิจขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมที่ได้จากการถอดบทเรียนการมีส่วนร่วมของสภาเด็กและเยาวชน กิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาและเครือข่ายที่ทำงานด้านจิตอาสา ผู้วิจัยจึงศึกษา กิจกรรมด้านจิตอาสาของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ได้แบ่งกิจกรรมจิตอาสา(จิตสาธารณะ) สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1)กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ 2) กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3)กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 4)กิจกรรมด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

2.3.1 กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2552: 21) ได้ให้ความหมาย กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ว่า เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามความสนใจลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

2.3.2 กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1. ทำกิจกรรมกับนักเรียน และชุมชน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียน และป่าชุมชนกับชาวชุมชน โดยให้มีเยาวชนและเด็กในชุมชนเป็นผู้นำกิจกรรมในป่าชุมชน ช่วยปลูกป่า และพัฒนาโรงเรียน

2. เสริมการเรียนรู้เรื่องป่าชุมชน ความหลากหลายทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อม และวิถีชีวิตพึ่งพาตนเอง

3. กิจกรรมเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือและการอยู่ร่วมกัน (ค้างคืนร่วมทำอาหารเอง)

2.3.3 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

คณะทำงานด้านคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group 1994, 41-60) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ ระดับความเป็นอิสระของบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมและความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปีค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันคือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้ทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงในร่างกายการรับรู้ในความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บป่วยการรับรู้ความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายการ

รักษาทางการแพทย์การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตร ประจำวันการทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองความมั่นใจในตนเองการรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเครียดความกังวลการรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตศาสนาการให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่นการรับรู้ว่ามีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีการคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ การบริการทางสังคม การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข และทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การบริจาคโลหิต การบริจาคสิ่งของ การจัดกิจกรรมในสถานสงเคราะห์

2.3.4 กิจกรรมด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีและเอกลักษณ์ความเป็นไทยที่เปี่ยมรดกและคุณค่าของท้องถิ่น

2. สนับสนุนให้บ้าน ศาสนสถาน สถาบันการศึกษาทุกระดับปลูกฝังและถ่ายทอดภูมิปัญญา ประเพณีที่ดีงาม หลักศาสนาของคนในชุมชน และการนำภูมิปัญญาไปใช้ในทางปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. วรรณคดีประชาสัมพันธให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของการไว้นื้อเชื่อใจ การประนีประนอม การสร้างสันติและความสมานสามัคคี

ดังนั้นกิจกรรมที่ดำเนินในด้านศาสนาและร่วมรักษาศิลปวัฒนธรรม เช่น การทำ วรรณคดีส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การจัดทำป้ายนิเทศก็ให้ความรู้

Susan J. Ellis และ Katerines H. Noyes (อ้างในศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2544) ได้เห็น พ้องในความหมายว่า “เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความ รับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำ ตามหน้าที่” ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่า “อาสาสมัคร” อยู่ 4 ประการด้วยกันคือ

- 1) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่ กระทำในสิ่งใดๆ
- 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการกระทำที่ มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม
- 3) โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Profit) หมายถึง ไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจแต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป
- 4) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึง สิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่า จะต้องทำตามภาระหน้าที่ เช่น งาน ตามหน้าที่ประจำที่ได้รับค่าจ้าง การดูแลครอบครัวตนเอง ความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง (เช่น การไป ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง)

และยังสามารถแบ่งลักษณะงานอาสาออกเป็น 4 แบบ United Nations Development Programme (2003 อ้างถึงใน ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2003) คือ

- 1) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการพึ่งตนเอง (Mutual aid or selfhelp)
- 2) การช่วยเหลือบริการผู้อื่น (Philanthropy or service to others)
- 3) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 4) ผู้สนับสนุนหรือเรียกร้องความเป็นธรรมเพื่อสังคม (Advocacy or campaigning)

ทั้งยังมีการศึกษาวิจัยของ ญัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ซึ่งได้แยกองค์ประกอบของจิตอาสาเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การช่วยเหลือผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น การอำนวยความสะดวก และการแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น
- 2) การเสียสละต่อสังคม ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสละเงิน แรงกายเพื่อผู้อื่นและสังคม และการสละเวลา การใช้เวลาร่วมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
- 3) ความมุ่งมั่นพัฒนา มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสนใจในปัญหาและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสนอแนวคิดที่จะพัฒนาสังคม และการร่วมพัฒนากิจกรรมการสร้างเสริมจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย

ในการศึกษาความหมายของอาสาสมัคร องค์ประกอบของอาสาสมัคร จึงหมายถึง การทำสิ่งใดโดยไม่หวังผลตอบแทน เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีการกระทำอย่างเนื่อง ซึ่งในความหมายของอาสาสมัครนั้น มีความหมายสอดคล้องกับ จิตอาสา จิตสาธารณะ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า จิตอาสา เพื่อเป็นคำที่ระบุถึงลักษณะสำคัญที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ โดยกิจกรรมด้านจิตอาสา ประกอบด้วย กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ให้ครบองค์ประกอบของจิตอาสา ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นในการพัฒนา

2.4 การประสานงาน

ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทางด้านการบริหารนั้นต่างต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้บริหารจะได้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ แม้ว่าการติดต่อสื่อสารเพียงอย่างเดียวอาจมิใช่ปัจจัยของการบริหารที่สำคัญที่สุด แต่ก็เป็นรากฐานที่จำเป็นต้อง เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานแต่เพียงผู้เดียวได้ แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่การบริหารด้วยการเกี่ยวข้อง และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (วรรณรณ แสงมณี, 2544) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า

สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงาน และการติดต่อกันเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกันเอง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทยอุดม (2551) ได้กล่าวถึงการประสานงานไว้ว่า ในองค์การหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตามจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา การติดต่อสื่อสารจัดได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสื่อสารถึงความต้องการ ความคิด ความรู้สึก นำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายและทำให้มีการประสานงานกันระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มกับกลุ่มหรือระหว่างบุคคลและกลุ่มกับองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสั่งการให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นการประสานงาน เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างกันขององค์การหรือหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้เกิดการจัดระเบียบการทำงาน สื่อสารให้ถึงความต้องการ ความคิด และไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน นำไปสู่ความเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน นำไปสู่การประสานงานกันระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มกับกลุ่ม หรือระหว่างบุคคลและกลุ่มกับองค์การ ให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.4.1 ความสำคัญของการประสานงาน

การประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดีจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน มีผลเชื่อมโยงให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ หากแต่ละหน่วยงานย่อยๆต่างทำงานของตน ไม่คำนึงถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการจัดให้มีการประสานงานที่ดี จะทำให้งานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ยาก (ภิญญา หนูวงศ์, 2555)

สาธิต วิมลคุณารักษ์ และ ประยงค์ เนาวบุตร (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประสานงานไว้ว่า ผู้บริหารล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร ร่วมกับการมอบหมายงาน การทำความเข้าใจ การให้ข้อมูล และการประสานงาน ดังนี้

1) ความสำคัญด้านมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บริหารของ หน่วยงานย่อมต้องมีการมอบหมายงาน การสั่งการ ออกคำสั่ง เพื่อให้งานหรือภารกิจขององค์การ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานจึงต้องใช้ในการติดต่อประสานงาน การสื่อสารที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องที่มีมอบหมาย ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายตามมา

2) ความสำคัญด้านทำความเข้าใจ การทำความเข้าใจผู้บริหารต้องการอาศัยการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจอกเข้าใจซึ่งกันและกัน และเกิดความเข้าใจตรงกัน

3) ความสำคัญด้านข้อมูลข่าวสาร การติดต่อประสานงานเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ช่วยให้ผู้บริหารได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคของการทำงาน

การติดต่อประสานงานที่ดีจะทำให้ได้แหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์ และนำมาใช้ในการวางแผนตัดสินใจ และกำหนดนโยบาย

4) ความสำคัญด้านการประสานงาน การติดต่อประสานงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งเพื่อขอความช่วยเหลือ ขอความร่วมมือ หากผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดีมีความเหมาะสมจะช่วยให้การประสานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลดีต่อองค์กร

เอกวิทย์ มณีธร (2552) ความสำคัญของการประสานงาน เป็นสาระสำคัญของการเป็นผู้จัดการ ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานความทุ่มเททางด้านกำลังแรง และกำลังความคิดของสมาชิกในองค์กรทุกคนให้ร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของส่วนรวมได้ การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการประสานงาน เพื่อให้องค์กรมีลักษณะเป็นระบบของความร่วมมือ (System of Cooperation) ที่ดีที่สุดเสมอ

สมาน รังสิโยภุชญา และสุธี สุทธิสมบุญ (2544) ได้ให้ความสำคัญของการประสานงานไว้ดังนี้

1) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกัน ปราศจากการขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำ หรือซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ การจัดให้งานแต่ละส่วนสามารถรับกันได้ในจังหวะหรือเวลาอันเหมาะสม (Timing) และสามารถผสมผสานกลมกลืนเข้ากันได้อย่างแนบเนียน (Integrating)

2) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงานมิใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดให้งานประสานกันเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูป Teamwork อีกด้วย

3) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร อันมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไป (Input) กับส่วนที่เป็นผลออกมาหรือผลผลิต (Output) สำหรับส่วนที่ใส่เข้าไป ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร คือ คน เงิน และวัสดุสิ่งของ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และความแตกต่างต่าง ๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อหวังที่จะให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประสานงานที่ดีจะต้องอาศัยการใช้เทคนิคในทางการบริหารในรูปต่าง ๆ เช่น การวางแผนที่ดีการจัดให้มีแผนผังขององค์กร แผนผังเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ แผนผังเกี่ยวกับการกระจายงาน แผนผังเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของงาน แผนผังแสดงสถานที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ แบบแผน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันการประสานงานก็จะดีขึ้น

4) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร (Communication) หลักสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่จะให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานของเราได้ก็ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หรือความต้องการนั้นๆ กระจ่างดีแล้ว อุปกรณ์สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารไม่ดีเกิดการเข้าใจผิดพลาดขึ้น การประสานงานจะไม่เกิดผล

5) การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้น การประสานงานย่อมมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทั้งในรูปที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ถ้าเป็นองค์การหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานเพียงในระดับใดระดับหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวมได้ด้วยเสมอ

จึงกล่าวได้ว่า การประสานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพราะการประสานงานเป็นเครื่องมือซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจในวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น การประสานงานจะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร เกิดการประสานความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ ลดข้อขัดแย้ง บรรลุผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

2.4.2 รูปแบบการประสานงาน

เอกวิทย์ มณีธร (2552) ได้กล่าวถึงการประสานงานที่ดีไว้ในหนังสือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/การจัดการ ไว้ว่า การประสานงานที่ดีต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รูปแบบหรือประเภทของการประสานงานมีรูปแบบหลักๆ 2 รูปแบบ คือ

1) การประสานงานภายในกับภายนอกองค์กร (Internal and External Coordination) การประสานงานภายใน หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่อยู่ภายในสังกัดหรือองค์กรเดียวกัน ส่วนการประสานงานภายนอก หมายถึง การประสานงานระหว่างองค์กรกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันหรือต่างธุรกิจกัน

2) การประสานงานแนวดิ่งกับการประสานงานแนวนอน (Vertical and Horizontal Coordination) การประสานงานแนวดิ่ง คือ การประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งงานซึ่งสูงกว่ามายังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ส่วนการประสานงานแนวนอน หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งงานเสมอกันหรือเท่ากันในหน่วยงานเดียวกัน

นอกจากนี้ไม่ว่าการประสานงานในรูปแบบใดทั้งการประสานงานภายในกับภายนอกองค์การ หรือ การประสานงานแนวดิ่งกับการประสานงานแนวนอน จำเป็นจะต้องมีสาระสำคัญของการประสานงาน 4 ประการ (สมคิด บางโม, 2545) ดังนี้

1) ประสานนโยบายหรือวัตถุประสงค์ ในองค์การมีวัตถุประสงค์ 3 ระดับ คือ วัตถุประสงค์หลัก วัตถุประสงค์ในการบริหาร และวัตถุประสงค์เฉพาะกรณี วัตถุประสงค์เหล่านี้แต่ละวัตถุประสงค์ก็ยังมีส่วนย่อยลงไปอีก จึงจำเป็นต้องประสานงานระหว่างวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน

2) ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ องค์การโดยทั่วไปมีบุคลากรจำนวนมาก มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และนิสัยต่างกัน จำเป็นต้องมีการประสานงานให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มิฉะนั้นการขัดแย้ง การริษยา และชิงดีชิงเด่นย่อมจะเกิดขึ้นโดยง่าย

3) ประสานการเงินและวัสดุ คือ การจัดงบประมาณและวัสดุให้ได้สัดส่วนกันและจัดเตรียมไว้ให้ทันฤดูกาลทำงาน

4) ประสานกระบวนการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การจัดรูปงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ

กล่าวได้ว่าการประสานงาน (Coordination) หมายถึง การจัดให้มีความเกี่ยวเนื่องในการทำงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวคน จิตใจ วัสดุ และวิธีการ ตลอดจนการตรวจตราเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในอันที่จะดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและมีเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการประสานงานโดยใช้สาระสำคัญของการประสานงานทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ประสานนโยบายหรือวัตถุประสงค์ 2) ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ 3) ประสานการเงินและวัสดุ 4) ประสานกระบวนการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ มาศึกษารูปแบบการประสานงานภายใน ซึ่งเป็นการประสานงานภายในสังกัดหรือองค์กรเดียวกัน และการประสานงานภายนอก ซึ่งเป็นการประสานงานระหว่างองค์กรของตนเองกับองค์กรภายนอก

2.5 การสร้างเครือข่าย

เครือข่ายพัฒนามาจากฐานคิดที่หลากหลาย โดยเกิดจากฐานคิดของความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความไว้ระเปียบโดยธรรมชาติ แต่สามารถจัดการตัวเองให้สร้างระเบียบที่เป็นแบบแผนของตนเองได้ (รุจิเรข โกมินทรชาติ , 2559) กระบวนการของเครือข่ายเป็นอีกกลยุทธ์ที่พัฒนาความร่วมมือ กระตุ้นหรือเสริมสร้างขีดความสามารถ และมีผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงทาง

สังคมมากกว่าการดำเนินการโดยกลุ่มบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เนื่องจากการมีเครือข่ายทำให้เกิดการประสานพลัง (Synergy) คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายและจะให้ผลเพิ่มแบบทวีคูณ (เดชา วิจารณ์ และอาทิตยา พงพพรม, 2554)

2.5.1 ความหมายของเครือข่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย ไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก กับการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม รวมถึงการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่กระทำต่อเนื่อง ใช้การรวมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเครื่องมือ เครื่องใช้ ข้อมูลข่าวสารความรู้ บุคลากร ตลอดจนเงินงบประมาณสนับสนุน

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (2546) ภายใต้สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ ได้ให้ความหมายของ เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมระบบความประสานสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์ เกิดสมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือกลุ่มคนที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกัน ลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน และกิจกรรมเครือข่านั้น ต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน มีความเกื้อหนุนกันร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการในประเทศไทยได้ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ ตัวอย่างเช่น เสรี พงศ์พิศ (2548) ซึ่งกล่าวว่า เครือข่ายเป็นขบวนการทางสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน เกิดการทำกิจกรรมโดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นอิสระ โดยไม่เน้นอำนาจการจัดการแต่เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทางที่ดีและทำงานแบบประสานพลัง ซึ่งสอดคล้องกับเสถียร จิรรังสิมันต์ (2549) ที่กล่าวว่า เครือข่าย เป็นการเชื่อมโยงความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่แต่ละฝ่ายยังปฏิบัติการกิจหลักของตนเองต่อไป และยังมีมุมมองที่น่าสนใจจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

(2556) ว่า การทำงานแบบเครือข่ายนั้น เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน เนื่องจากสมาชิกเครือข่ายต่างมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กลไกของการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในเรื่องต่างๆ และทำให้มีอำนาจการต่อรองกับอำนาจต่างๆ ได้ดีขึ้น

จากความหมายของ เครือข่าย สามารถให้คำจำกัดความได้ว่า เครือข่าย เป็นการรวมกลุ่มระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มคน หรือ ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกัน ลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน มีการจัดรูปแบบการทำงานกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน แต่ยังคงความเป็นอิสระในการจัดการของกลุ่มตนเองอยู่ การรวมกันเป็นเครือข่ายจึงเป็นการสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาเป็นพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ

2.5.2 ประเภทของเครือข่าย

นักสังคมวิทยาได้จัดเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบหนึ่ง (Social relationship) ที่แตกต่างไปจากกลุ่มสังคม (Social group) กล่าวคือกลุ่มสังคมจะมีขอบเขตที่ชัดเจนโดยรู้ว่าใครเป็นสมาชิก ใครไม่ใช่สมาชิก มีโครงสร้างสังคมระดับหนึ่ง มีความเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้ แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีทั้งมองเห็นเป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว แต่จะมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง แต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรสามารถเป็นศูนย์กลางเครือข่ายได้เท่าเทียมกัน (กรมการพัฒนาชุมชน สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน, 2547)

สำนักเลขาธิการ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยและจำแนกประเภทของเครือข่าย โดยนำเสนอมุมมองไว้หลายด้านดังนี้

1) มุมมองจากนักการศึกษาวิจัยด้านการจัดการความรู้ คือ Swan et al (1999) พบว่า เครือข่ายสังคมแบ่งได้ 2 ประเภท ประเภทแรก เป็นเครือข่ายสังคมเสมือนที่เน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT focused) และประเภทที่สอง เป็นเครือข่ายสังคมจริงของบุคคล (Human focused)

2) มุมมองความเชื่อมโยงของเครือข่าย ซึ่งจำแนกเป็น 3 ประเภทย่อย ได้แก่

2.1 ประเภท Ego-centric หมายถึง เครือข่ายนั้นเชื่อมโยงระหว่างหน่วยเดียว หน่วยต่อหน่วย และจะถูกพิจารณาว่าเป็นเครือข่ายเมื่อต้องการมีการเชื่อมโยงของสารระหว่าง

หน่วยทั้ง 2 เพราะไม่เช่นนั้นจะวิเคราะห์เครือข่ายไม่ได้ และหน่วยเดียวยังสามารถเชื่อมโยงหน่วยจำนวนมากได้ โดยเรียกหน่วยนั้นว่ามีเครือข่ายสังคมใหญ่

2.2 ประเภท Socio-centric หมายถึง เครือข่ายที่อยู่ในระบบสังคมหนึ่ง หรือที่เรียกว่า อยู่ในกล่อง (in a box) เพราะมีการเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยในกลุ่มสังคมที่มีขอบเขตระดับหนึ่ง เช่น ในชั้นเรียนหรือองค์กร ถือเป็นเครือข่ายสังคมในระบบปิด

2.3 ประเภท Open-system เป็นลักษณะเครือข่ายที่ไม่จำเป็นต้องระบุขอบเขต ใช้เพื่อศึกษาปรากฏการณ์สังคมในระบบกว้าง เช่น เครือข่ายการก่อการร้าย เครือข่ายปัญญาชนโลก

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้จัดประเภทของเครือข่ายในรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมวิทยา ซึ่งจำแนกลักษณะความสัมพันธ์ของเครือข่ายไว้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม เป็นแนวความคิดพื้นฐานของการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในค่านิยมและความหมายที่จะนำไปสู่การจัดการชุมชนและเครือข่ายในลักษณะของความเกื้อกูลและไว้วางใจซึ่งกัน ก่อให้เกิดระเบียบ แบบแผน และการพัฒนาที่ต่อเนื่องหรือเป็นทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมที่จะนำไปสู่การจัดการและการขยายขอบเขตของเครือข่ายให้กว้างขวางออกไป

2) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมของการให้และการรับ หมายถึง ในสังคมมีผู้ให้น้อยกว่าผู้รับ แต่มีอิทธิพลมากกว่าหรือมีการครอบงำและแข่งขันมากกว่าการพึ่งพาศักดิ์กัน จึงทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันในเชิงผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างผู้ให้กับผู้รับ ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้ได้รับการอุปถัมภ์ หรือการเกิดความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและอำนาจที่มีการครอบงำและกอบโกยผลประโยชน์ระหว่างผู้ที่มีอำนาจปกครองกับผู้ที่อยู่ใต้การปกครอง

3) ความสัมพันธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ความรู้และปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก เพราะจะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ เป็นวิธีการที่ทุกฝ่ายทำงานร่วมมือกัน ภายใต้การเรียนรู้ที่เป็นอิสระจากการควบคุมในเชิงอำนาจ

กรมการพัฒนาชุมชน สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน (2547) ยังได้นำเสนอแนวคิดของเครือข่ายในทางสังคมวิทยาที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกเครือข่ายที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน (Transactional content) สิ่งที่น่าสนใจแลกเปลี่ยนในความสัมพันธ์ทางสังคม คือ สิ่งของ น้ำใจที่มี การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลในการแสดงบทบาทแต่ละบทบาท

2) ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะการแลกเปลี่ยน (Directional flow) เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยตรงระหว่างบุคคล อาจมีลักษณะของการให้และการรับที่ สมดุลกัน หรือเป็นรูปแบบที่ให้มากกว่ารับ หรือรับมากกว่าให้ก็ได้ โดยลักษณะการให้และการรับ เป็นเครื่องบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลหนึ่ง อย่างไร

3) ความถี่และระยะเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of relationship) หมายถึง จำนวนครั้งที่พบปะกันและระยะเวลาที่รู้จักกัน การได้พบกันบ่อยครั้งและ รู้จักกันเป็นเวลานานจะช่วยให้คนรู้สึกผูกพันกันมาก ระยะเวลาจึงเป็นเครื่องมือที่แสดงถึงคุณภาพ ที่ดีของความสัมพันธ์ เพราะทำให้รู้วาระเวลาที่ใช้กับความสัมพันธ์มีมากน้อยเพียงใด

Chan & Liebowit (2006) ได้จำแนกเครือข่ายสังคมออกเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ เครือข่ายที่เป็นทางการ และเครือข่ายสังคมแบบไม่เป็นทางการ

1) เครือข่ายที่เป็นทางการ มีรูปแบบการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วย ตามสายงานโครงสร้างองค์กร ซึ่งการไหลของสารจะเป็นไปตามลำดับขั้นการสั่งการ และผล การศึกษายังพบว่า การไหลของสารตามเครือข่ายสังคมลักษณะนี้ไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ฝัง ลึกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2) เครือข่ายสังคมแบบไม่เป็นทางการ มีรูปแบบการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของความสนิทและความคุ้นเคย ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวก เช่น ชอบ ให้ความไว้วางใจ หรือทางลบ เช่น เกลียด ไม่ไว้วางใจ ลักษณะความสัมพันธ์ประเภทนี้ได้รับความ สนใจจากนักบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า งานสำคัญจำนวนมากบรรลุผล สำเร็จเพราะใช้เครือข่ายสังคมประเภทนี้

ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายในรูปแบบใด จะมีลักษณะเฉพาะหรือลักษณะร่วมกัน ของทุกเครือข่าย นั่นคือ(เลวี พงศ์พิศ, 2548)

1) เป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และความสนใจที่ตั้งขึ้นร่วมกัน

2) เป็นเวทีเพื่อกิจกรรมสังคมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3) ดำรงอยู่ได้ยาวนาน (ไม่ใช่เฉพาะกิจ) ด้วยการสื่อสารแบบใดแบบหนึ่ง
อย่างต่อเนื่อง

4) มีความรู้สึกผูกพันกับโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมาด้วยกัน และร่วมกัน
รับผิดชอบ

5) มีฐานอยู่ที่เป็นเจ้าของร่วมกันและมีความมุ่งมั่นที่จะทำตาม
วัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน รวมไปถึงเครื่องมือ วิธีการในการดำเนินการที่คิดไว้ร่วมกัน

จากการศึกษาประเภทของเครือข่ายผู้วิจัย จะทำการศึกษาประเภทของเครือข่าย
แบบไม่เป็นทางการ ในประเภท Socio-centric เพราะมีการเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยในกลุ่ม
สังคมที่มีขอบเขตระดับหนึ่ง เช่น ในชั้นเรียนหรือองค์กร และให้ความสำคัญในประเด็นเรื่อง
ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะ
การแลกเปลี่ยน ความถี่และระยะของความสัมพันธ์ เนื่องจากเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทาง
สังคมนรูปแบบหนึ่ง ที่มีทั้งมองเห็นเป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว
แต่จะมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรได้
อย่างต่อเนื่อง

2.5.3 โครงสร้างของเครือข่าย

โครงสร้างของเครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายลักษณะ หลายรูปแบบ โดยมี
นักวิชาการได้แบ่งโครงสร้างของเครือข่ายไว้ตามความเหมาะสมของสิ่งที่ต้องการศึกษา

เสรี พงศ์พิศ (2548) แบ่งโครงสร้างของเครือข่ายโดยพิจารณาจากลักษณะใน
การประสานไว้ 2 ประเภท คือ

1) เครือข่ายที่เป็นทางการ เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างการประสานงานอย่าง
เป็นทางการเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานทำให้เครือข่ายสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็ว
ขึ้น

2) เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เป็นเครือข่ายที่ไม่มีโครงสร้างการประสานงาน
อย่างเป็นทางการ แต่จะขึ้นอยู่เป้าหมาย ทรัพยากร และความต้องการของสมาชิก

สนทยา พลศรี (2550) ได้แบ่งโครงสร้างของเครือข่ายตามผู้จัดตั้งเครือข่าย โดย
พิจารณาจากผู้รับผิดชอบในการจัดตั้งและดำเนินงานเครือข่าย อาจแบ่งได้ 4 ประเภท คือ
เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายภาค
ประชาชน ดังนี้

1) เครือข่ายภาครัฐ เป็นเครือข่ายที่จัดตั้งและดำเนินงานโดยภาครัฐบาลผ่านหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

2) เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เป็นเครือข่ายที่จัดตั้งและดำเนินงานโดยนักธุรกิจภาคเอกชน เช่น สภาหอการค้า สมาคมพ่อค้าไทย สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ส่งออก เป็นต้น

3) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นเครือข่ายที่จัดตั้งและดำเนินงานโดยองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแห่งประเทศไทย เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนในภาคต่างๆ จังหวัดต่างๆ เป็นต้น

4) เครือข่ายภาคประชาชน เป็นเครือข่ายที่จัดตั้งและดำเนินงานโดยประชาชน แต่อาจจะได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายประเภทอื่นๆ เช่น เครือข่ายสมัชชาคนจน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายปราชญ์อีสาน สโมสรไลออนส์ สโมสรโรตารี เป็นต้น

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ได้จัดแบ่งโครงสร้างของเครือข่ายไว้ 3 รูปแบบ คือ เครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม และเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ ดังนี้

1) เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่าย ที่อาศัยพื้นที่รูปธรรมหรือพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทาง และเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่างๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เช่น

1.1 การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ อาทิ เครือข่ายระดับตำบล เครือข่ายระดับหมู่บ้าน เครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายระดับภูมิภาค เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น

1.2 การแบ่งตามพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากร อาทิ เครือข่ายลุ่มน้ำปิง เครือข่ายอ่าวปัตตานี เครือข่ายป่าเขาสกก เป็นต้น

2) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) ได้แก่ เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นกิจกรรมและความสนใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งภาครัฐ

ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยไม่ได้ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการ แต่ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนด ความเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายป่าชุมชน เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

3) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเครือข่ายต่างๆ ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ สำหรับสังคมไทยอาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ 4 ภาคส่วนใหญ่ๆ ได้แก่

3.1 เครือข่ายภาครัฐ เป็นเครือข่ายที่ขับเคลื่อนสังคมให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและนโยบายของภาครัฐในแต่ละช่วงเวลา โดยเครือข่ายภาครัฐจะมีหลากหลายประเภททั้งตามโครงสร้างและตามภารกิจของหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่นๆ ในแนวดิ่ง มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งให้กับเครือข่ายภาคประชาชน เป็นลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจซึ่งอาจมีการครอบงำในเรื่องของทุน ทรัพยากร และการบริหารจัดการ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายกรมการพัฒนาชุมชน หรือเครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ เช่น สถาบันพระปกเกล้า สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน จะมีการทำงานในลักษณะของการประสานผลประโยชน์ต่างตอบแทน และการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของการดำเนินทางธุรกิจ และการคืนกำไรให้กับสังคม เช่น เครือข่ายสหภาพการค้า สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ส่งออก เครือข่ายSME เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เครือข่ายภาคธุรกิจเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

3.3 เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) พัฒนามาจากการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมขององค์กรระหว่างประเทศ ที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของภาคประชาชน เพื่อให้ภาคประชาชนดำเนินการจัดการในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ผลักดันการแก้ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ปรากฏขึ้น โดยจะมีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่นๆ เช่น เครือข่ายอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เครือข่ายเพื่อนตะวันออก เครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เป็นต้น

3.4 เครือข่ายภาคประชาชน เป็นการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะในชุมชนชนบท เป็นการรวมของปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และเครือข่าย มีลักษณะ

ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันภายใต้ระบบความเชื่อและวัฒนธรรมของชุมชน เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันและการพึ่งพาอาศัย เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน สโมสรโรตารี เป็นต้น

สัมพันธ์ เตชะอริก และคณะ (2540) ได้กล่าวถึง โครงสร้างของเครือข่ายว่า อาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) เครือข่ายความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้วยความคิด ความรู้ หรือเทคนิคต่างๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตนและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่นๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น เครือข่ายความคิดนั้นมักจะเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นกันได้รวมตัวกันสร้างเครือข่ายขึ้นเพื่อที่จะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น เครือข่ายกลุ่มครู เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

2) เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำกิจกรรม ส่วนมากมักจะเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในการทำกิจกรรมร่วมกัน

3) เครือข่ายสนับสนุนทุน เป็นเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนทุนแก่เครือข่ายอื่นๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจเป็นทั้งกลุ่มทุนภายในเครือข่ายและมาจากภายนอกเครือข่าย

จากการศึกษาโครงสร้างของเครือข่ายผู้วิจัยพบว่า โครงสร้างเครือข่ายมีความหลากหลาย และสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบ เช่น แบ่งตามพื้นที่ แบ่งตามกิจกรรม แบ่งตามโครงสร้าง หรือ การแบ่งตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น เครือข่ายของรัฐ เครือข่ายเอกชน เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เครือข่ายภาคประชาชน แต่ทั้งนี้โครงสร้างของเครือข่ายต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานร่วมกับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ต้องการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างเครือข่ายในรูปแบบใดก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดความร่วมมือโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลางของการประสานงาน เครือข่ายให้เกิดขึ้น

2.5.4 การสร้างเครือข่าย

เครือข่ายแต่ละประเภทมีลักษณะ รูปแบบที่แตกต่างกัน การสร้างเครือข่ายจึงมีสาเหตุ ปัจจัยสนับสนุน และการก่อรูปของเครือข่ายจึงแตกต่างกันออกไป

นฤมล นิราทร (2543) ได้กล่าวถึงการก่อเกิดเครือข่าย ว่าสามารถเกิดขึ้นใน 2 รูปแบบ คือ

1) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เกิดจากสายใยความสัมพันธ์เครือญาติ การแลกเปลี่ยนสิ่งของ ความรู้ภูมิปัญญาซึ่งกันและกันของมนุษย์ที่มีมาแต่เดิม ต่อมาได้ขยายความสัมพันธ์กันมากขึ้นหรือเกิดจากปัจจัยทางความเชื่อของคนในชุมชน ที่ใช้หลักการอยู่ร่วมกัน ด้วยความรักเอื้ออาทรและความเมตตาของคนในชุมชนที่มีความสัมพันธ์กัน ตลอดจนปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เมื่อบุคคลที่เคยติดต่อกัน เกิดปัญหาเหมือนกันจึงพยายามรวมตัวเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน

2) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เครือข่ายประเภทนี้อาศัยผู้นำและความพร้อมใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำ แล้วค่อยขยายผลไปสู่สมาชิก ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเครือข่ายที่ราชการส่งเสริมสนับสนุน โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายหลายประการ ได้แก่ 1) ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน 2) ต้องการมีทรัพยากรในการทำงาน 3) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 4) ต้องการประสบการณ์ความชำนาญเฉพาะด้านในแต่ละบุคคลมาช่วยในการบริหารงาน 5) ต้องการประหยัดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงานร่วมกัน 6) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

สนทยา พลศรี (2550) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดเครือข่ายว่า การเครือข่ายอาจเกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียวหรือจากหลายสาเหตุต่อไปนี

1) การเกิดโดยธรรมชาติ เป็นการเกิดเครือข่ายขึ้นเองโดยไม่มีใครจัดตั้งซึ่งเป็นผลของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของระบบครอบครัวและเครือญาติ ความสัมพันธ์ของครูอาจารย์และลูกศิษย์ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะของการเป็นเครือข่ายอยู่แล้วเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบเครือข่ายด้วย

2) เกิดจากวิกฤตการณ์ของสังคมมนุษย์ เป็นการเกิดเครือข่ายที่เป็นผลจากการเกิด ปัญหา หรือวิกฤตการณ์ขึ้นในสังคมที่สมาชิกตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของการรวมพลังกัน สมาชิกส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน อาชีพเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน ดำรงชีวิตร่วมกันหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นต้น การเกิดของเครือข่ายอาจจะเริ่มจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของเครือข่ายที่เป็นอิสระ ปราศจากการครอบงำกันและกัน มีความสัมพันธ์แบบไม่ซับซ้อน หรือเป็นแนวราบที่ต่างพึ่งพาอาศัยกันและกัน เช่น เครือข่ายพิทักษ์ป่า เครือข่ายอนุรักษ์ลุ่มน้ำ เป็นต้น

3) การเกิดโดยวิวัฒนาการ เป็นการเกิดเครือข่ายเนื่องจากความสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มารวมกันโดยวัตถุประสงค์บางอย่างเป็นเวลานาน

ในลักษณะของกลุ่มและองค์กร แล้วพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย เช่น จากกลุ่มแบบสภา
กาแพ พัฒนาเป็นเครือข่ายประชาคมหมู่บ้านหรือประชาคมเมือง เป็นต้น

4) การเกิดโดยการจัดตั้ง เป็นการเกิดเครือข่ายที่มีผู้จัดตั้งและให้การ
สนับสนุน เพื่อวัตถุประสงค์บางประการ จนสมาชิกรวมกันเป็นเครือข่ายทั้งการจัดตั้งโดยผู้นำ
รัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
เครือข่ายสหกรณ์ เครือข่ายของกระทรวงต่างๆ เป็นต้น

วิชา เทียงธรรมและคณะ (2554) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่สนับสนุนให้เกิดการสร้าง
เครือข่าย ว่ามีสาเหตุและปัจจัยที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง
บุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวและเครือญาติ ความสัมพันธ์ระหว่าง
เพื่อนในชั้นเรียนเดียวกันในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เป็นต้น

2) เกิดขึ้นจากปัญหาทางสังคม หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้คน
ส่วนใหญ่ ทำให้สมาชิกตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหา เริ่ม
จากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและร่วมกัน

3) เกิดขึ้นจากการวิวัฒนาการของการรวมกลุ่มเล็กๆ ของบุคคล เพื่อ
วัตถุประสงค์ เฉพาะบางอย่างของกลุ่ม ซึ่งการรวมกลุ่มดังกล่าวได้ดำเนินมาเป็นเวลานาน และ
ค่อยๆเกิดพัฒนาการขยายรูปแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มมาเป็นเครือข่าย เช่น จากกลุ่ม
สภากาแพ พัฒนาเป็นเครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน พัฒนาเป็นเครือข่าย
ผู้สูงอายุระดับชาติ กลุ่มผู้ป่วยมะเร็งเต้านมในโรงพยาบาล พัฒนาเป็นเครือข่ายผู้ป่วยมะเร็งเต้านม
 เป็นต้น

ดังนั้นจากการศึกษาจากนักวิชาการที่กล่าวถึงสาเหตุการเกิดขึ้นของเครือข่าย
หรือการสร้างเครือข่าย สามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายสามารถเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ และมีหลาย
ปัจจัยเข้ามากระตุ้นให้เกิดการสร้างเครือข่าย ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุเดียว หรือหลายสาเหตุที่
ประกอบกัน แต่สิ่งที่มีจุดร่วมเหมือนกันของการสร้างเครือข่าย คือ ความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่าง
บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีจุดมุ่งหมายเดียวกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นเครือข่าย

2.5.4 องค์ประกอบของเครือข่าย

เมื่อพิจารณาความเป็นมา แนวคิด ประเภทของเครือข่าย และการสร้างเครือข่าย
สามารถสังเกตได้ว่าเครือข่ายมีองค์ประกอบหลายประการ

สนทยา พลศรี (2550) ได้กล่าวว่าการเป็นเครือข่ายจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

- 1) สมาชิกของเครือข่าย อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือชา ต่างๆ ตามระดับของเครือข่าย สมาชิกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของเครือข่าย หากไม่มีสมาชิกแล้ว เครือข่ายไม่สามารถเกิดขึ้นได้
- 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกของเครือข่ายจะต้องมี วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเหมือนกัน มารวมกันเป็นเครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน
- 3) ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายมารวมกันด้วย ความสมัครใจ สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน มีความเท่าเทียมกันในการดำเนิน กิจกรรม มีระบบในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์หรือการถ่ายทอดสายใยของความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกให้เกิดความยั่งยืน
- 4) การบริหารจัดการ สมาชิกเครือข่ายเป็นผู้ร่วมกันกำหนดการบริหารและ จัดการ เครือข่ายทั้งโครงสร้างของเครือข่าย สถานภาพและบทบาทของสมาชิก กฎระเบียบที่ใช้ ร่วมกัน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร แผนและโครงการ งบประมาณ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบของ การบริหารจัดการเครือข่ายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์เป้าหมายของเครือข่าย คุณลักษณะสมาชิก เครือข่ายเป็นสำคัญ
- 5) ผู้ประสานงานเครือข่าย เครือข่ายต้องมีผู้ประสานงานเพื่อทำหน้าที่ ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่ายที่คัดเลือกโดยสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของคณะกรรมการเครือข่าย อาจจะมีศูนย์กลางประสานงานเพียงศูนย์เดียวหรือหลาย ศูนย์ก็ได้
- 6) กิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายต้องมีกิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานเพื่อ การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่าย ซึ่งควรจะเป็นกิจกรรมในการดำเนินงานของ เครือข่ายตามปกติและกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้สมาชิกของเครือข่ายได้ ร่วมกิจกรรมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 7) การรวมพลังสมาชิก เครือข่ายต้องมีการรวมพลังหรือศักยภาพของสมาชิก มาใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน เพราะพลังของเครือข่ายเป็นพลังที่เพิ่มขึ้นแบบทวีคูณและมีผลต่อ ความสำเร็จของเครือข่าย

8) การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน สมาชิกของเครือข่ายสนับสนุนส่งเสริมสมาชิกคนอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ โดยทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกแต่ละคน มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของเครือข่ายและการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายร่วมกัน

9) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สมาชิกของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของเครือข่ายอย่างกว้างขวางทั้งการร่วมเรียนรู้ ร่วมสรุปบทเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

10) ผลงานของเครือข่าย เครือข่ายต้องมีการดำเนินงานซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จดังกล่าวคือ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของเครือข่าย ดังนั้น นอกจากเครือข่ายจะมีกิจกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ผลงานของเครือข่ายก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของเครือข่าย

จอห์น เวอร์เนอร์ (อ้างใน ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์, 2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย โดยใช้ตัวอักษรย่อในภาษาอังกฤษ 4 ตัว คือ link หรือการเชื่อมต่อ เพื่อใช้อธิบายองค์ ประกอบดังกล่าวซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การเรียนรู้ (learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็น และความต้องการของตนเองและผู้อื่น

2) การลงทุน (investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลา และพลังงาน ในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่างๆ

3) การดูแล (nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่าง สมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและสัมพันธภาพส่วนตัว

4. การรักษา (keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อแสวงหาทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) หมายถึง การที่สมาชิกเข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีความต้องการ

ความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพัน ในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างลงไป

3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกัน เพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์และความต้องการนั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมในฐานะของหุ้นส่วนเครือข่าย และเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ

5) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างต้องเสริมกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้น เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่ร่วมเป็นเครือข่าย

6) การพึ่งอิงร่วมกัน (interdependence) คือ การเติมเต็มในส่วน ที่ขาดของแต่ละฝ่ายเนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน และมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่าง ดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามด้วย

ดังนั้นเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์เชิงระบบ จึงมีองค์ประกอบหลักของเครือข่ายประกอบด้วย สมาชิกของเครือข่าย ต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการบริหารจัดการ รวมถึงการจัดกิจกรรมในฐานะเท่าเทียมกัน รวมถึงมีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่อง

3. สโมสรอินเตอร์แรคท์

สโมสรอินเตอร์แรคท์ อยู่ภายใต้สังกัดสโมสรโรตารีสากล โดยมีการตั้งสโมสรอยู่ทั่วภูมิภาค (rotarythailand, ออนไลน์) ได้แก่

โรตารีภาค 3330 โรตารีสากล ครอบคลุม พื้นที่ ภาคใต้ ภาคตะวันตก

โรตารีภาค 3340 โรตารีสากล ครอบคลุม พื้นที่ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ประเทศลาว

โรตารีภาค 3350 โรตารีสากล ครอบคลุม พื้นที่ ภาคกลาง และประเทศกัมพูชา

โรตารีภาค 3360 โรตารีสากล ครอบคลุม พื้นที่ ภาคเหนือ

สโมสรอินเตอร์แรคท์ เป็นสโมสรซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่งเสริมสันติภาพ สโมสรอินเตอร์แรคท์ คือสโมสรของเยาวชนที่มีอายุ 12- 18 ปี รวมกลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับเยาวชนกลุ่มอื่นๆในชุมชน โรงเรียน โดยสมาชิกอินเตอร์แรคท์จะร่วมกันทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์และเรียนรู้ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกจากการลงมือปฏิบัติ โครงการที่เกี่ยวข้องในแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สโมสรอินเตอร์แรคท์ เป็นสโมสรที่สนับสนุนตนเองและปกครองตนเอง แต่จะรับคำแนะนำจากสโมสรโรตารีอุปถัมภ์ในท้องถิ่น โดยองค์บริหารของสโมสรอินเตอร์แรคท์ คือคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย นายก อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก และเจ้าหน้าที่อื่นๆตามขนาดของสโมสร วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสโมสรอินเตอร์แรคท์ ที่ต้องการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน สร้างเครือข่ายเยาวชนจากการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ศูนย์โรตารีสากล, 2557, ออนไลน์)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในพื้นที่ โรตารีภาค 3350 ซึ่งมีพื้นที่ครอบคลุมในเขตภาคกลาง เนื่องจากสมาชิกจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.1 การดำเนินงานของสโมสรอินเตอร์แรคท์

3.1.1 คณะกรรมการอินเตอร์แรคท์

องค์บริหารของสโมสรอินเตอร์แรคท์ คือคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย นายก อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก และเจ้าหน้าที่อื่นๆตามขนาดของสโมสร

1. นายกสโมสร บทบาทหลักของนายก คือ เป็นผู้นำสโมสร ทำให้ สโมสรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่รับผิดชอบก่อนที่จะรับตำแหน่งนี้ คือ

- เรียนรู้เกี่ยวกับเอกสารธรรมนูญของสโมสร
- ประชุมกับคณะกรรมการบริหารเพื่อวางแผนงานกิจกรรมของสโมสร

- แต่งตั้งคณะกรรมการประจำและพิเศษ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร และทำหน้าที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่งในกรรมการทุกชุด

- แต่งตั้งประธานคณะกรรมการตามที่มีประสบการณ์และพูดคุยกันเกี่ยวกับการเลือกกรรมการ

หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมสำหรับสโมสรอินเทอร์แรคท์ที่ก่อตั้งแล้ว

- ประชุมกับนายกและคณะกรรมการบริหารที่กำลังจะหมดวาระเพื่อพิจารณาคำติต่าง ๆ ของสโมสร รวมทั้งพูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรมในปัจจุบัน

- ตัดสินใจว่ากรรมการที่มีอยู่แล้วชุดใดควรจะยังอยู่ต่อไปในปีที่จะมาถึง และพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมใหม่ ๆ

หน้าที่รับผิดชอบขณะอยู่ในตำแหน่งมีดังนี้

- ดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพโดยการเตรียมวาระการประชุมที่มีรายละเอียดโครงร่างว่าจะครอบคลุมเรื่องอะไรบ้างและใช้เวลานานเท่าใด ให้เวลาพอสำหรับรายงานจากเจ้าหน้าที่และกรรมการต่าง ๆ

- วางแผนโปรแกรมการประชุมที่สร้างสรรค์เอาไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งจัดเตรียมผู้บรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การเดินทางและเรื่องบันเทิงที่ดึงดูดความสนใจในวงกว้าง

- มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเป็นการช่วยให้สมาชิกอื่น ๆ ได้พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และหลีกเลี่ยงการมีรายละเอียดมากเกินไป

- บ่งชี้ความชำนาญและความสนใจของสมาชิก แล้วจึงให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการของสโมสร

- ทำงานให้มั่นใจว่ากิจกรรมและโครงการบำเพ็ญประโยชน์ของสโมสรได้รับการส่งเสริมและการดำเนินการอย่างประสบความสำเร็จ

- ให้ความสนใจในการเพิ่มและพัฒนาสมาชิกภาพ รักษาความสมดุลของกลุ่มเพศและอายุ

- สื่อสารและร่วมมือกับโรงเรียนหรืออาจารย์ที่ปรึกษารวมทั้งประธานอินเทอร์แรคท์ของภาคด้วยความกระตือรือร้น

2. อุปนายก บทบาทสำคัญของอุปนายก คือ การสนับสนุนนายก บางสโมสรอาจจะเลือกให้นายกรับเลือกทำหน้าที่ก่อนรับตำแหน่ง การเป็นอุปนายกมิได้หมายถึงจะก้าวไปสู่

การเป็นนายกโดยอัตโนมัติ แต่เป็นการฝึกอบรมที่ยอดเยียมสำหรับผู้นำสโมสรในอนาคต อุปนายกมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- เป็นประธานในที่ประชุมเมื่อนายกสโมสรไม่อยู่
- เป็นกรรมการบริหารของสโมสร
- ทำงานร่วมกับนายกในการจัดการงานพิเศษต่างๆ
- ติดตามเป้าหมายและกิจกรรมที่กำลังดำเนินการ

3. เลขานุการ หน้าที่รับผิดชอบเบื้องต้นของเลขานุการ คือ ช่วยให้สโมสรทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- เก็บรักษابันทึกรวบรวมข้อมูลของสโมสร เช่น สมาชิกภาพ เอกสารการนัดหมายคณะกรรมการ การเข้าประชุม การชำระค่าบำรุง เอกสารต่างๆที่สำคัญของสโมสร รวมทั้งใบรับรองการก่อตั้งสโมสร เอกสารงบประมาณและรายงานต่างๆ

- จัดรายงานการประชุม บันทึกรวบรวมข้อมูลที่พูดคุยและการปฏิบัติต่างๆของการประชุมสโมสรทุกครั้งอย่างสั้นกระชับและชัดเจน

- รับผิดชอบในการแจ้งให้โรตารีสากลทราบถึงโครงการต่างๆที่ประสบความสำเร็จโดยการส่งแบบฟอร์มข้อมูลโครงการอินเตอร์แอคทีฟ (Interact Project Data Form) และปรับข้อมูลเจ้าหน้าที่สโมสรให้กับโรตารีสากลเป็นปัจจุบันทุกๆปี

4. เฮอร์คิวลีส มีบทบาททำหน้าที่ร่วมกับเลขานุการ เพื่อการเก็บบันทึกทางการเงินที่ถูกต้อง จึงควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและเก็บรายละเอียดได้ดี เฮอร์คิวลีสมีหน้าที่ ดังนี้

- เก็บค่าบำรุงสมาชิก
- ฝากเงินค่าบำรุงและเงินจากโครงการหาทุนต่างๆ เข้าบัญชีธนาคาร
- จัดการงานส่วนใหญ่เกี่ยวกับการจัดเตรียมและบริหารงบประมาณ
- จัดเตรียมรายงานประจำเดือน
- เตรียมทำรายงานเมื่อสิ้นปีโดยเป็นการสรุปการใช้เงินงบประมาณในการทำกิจกรรมต่างๆในปีที่ผ่านมา

โดยเฮอร์คิวลีสที่กำลังจะหมดหน้าที่ลงควรมอบรายงานสรุปสิ้นปีให้สมาชิกสโมสรและเฮอร์คิวลีสที่จะเข้ามาทำหน้าที่ รายงานทุกฉบับของเฮอร์คิวลีสจะเป็นส่วนหนึ่งของบันทึกถาวรของสโมสร

5. คณะกรรมการสโมสร มีหน้าที่ในการทำกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยมาจากการแต่งตั้งของนายกสโมสร ซึ่งมีคณะกรรมการประจำ 4 ชุด คือ สโมสร การเงิน บำเพ็ญประโยชน์ และความเข้าใจระหว่างประเทศ และสามารถแต่งตั้งเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

- คณะกรรมการสโมสร มีหน้าที่พัฒนาความคิดเห็นต่างๆ สำหรับโปรแกรมการประชุมสโมสร วิธีการหาสมาชิกใหม่และรักษาสมาชิกปัจจุบัน และวิธีการเผยแพร่กิจกรรมของสโมสรในการดำเนินงานต่างๆ เหล่านี้ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาจจะต้องมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ

- คณะกรรมการการเงิน มีหน้าที่วางแผนว่าสโมสรจะใช้จ่ายเงินในกิจกรรมต่างๆ อย่างไร ควรมีเป้าหมายในการเก็บค่าบำรุงให้น้อยและพยายามสนับสนุนตนเองให้ได้อยู่เสมอ คณะกรรมการต้องหาวิธีการของรับบริจาคทั้งเงินและสิ่งของ เพื่อทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ จากบริษัท ห้างร้าน และองค์กรต่างๆ โดยเสนอมอบสิ่งที่มีค่าเป็นการตอบแทน เช่น การบริการหรือการยกย่อง

- คณะกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ คณะกรรมการบำเพ็ญประโยชน์จัดทำโครงการหนึ่งโครงการที่เป็น ประโยชน์แก่โรงเรียนหรือชุมชนในแต่ละปี

- คณะกรรมการความเข้าใจระหว่างประเทศ คณะกรรมการความเข้าใจระหว่างประเทศทำโครงการหนึ่งโครงการที่ ส่งเสริมสันติไมตรีระหว่างประเทศในแต่ละปี

แผนผังการบริหารสโมสรอินเตอร์แรคท์



ภาพประกอบ 3 แผนผังการบริหารสโมสรอินเตอร์แรคท์

ดังนั้นจากการศึกษาการบริหารภายในสโมสรอินเตอร์แรคท์ คือ สโมสรของเยาวชนที่มีอายุ 12- 18 ปี รวมกลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับเยาวชนกลุ่มอื่นๆ ในชุมชน โรงเรียน โดยสมาชิกอินเตอร์แรคท์จะร่วมกันทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ โดยมีคณะกรรมการบริหาร

ประกอบด้วย นายกสโมสร อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก คณะกรรมการสโมสร คณะกรรมการเงิน คณะกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ คณะกรรมการความเข้าใจระหว่างประเทศ คณะกรรมการอื่นๆ

3.1.2 ธรรมนูญมาตรฐานของสโมสรอินเตอร์แรคท์

ในธรรมนูญของสโมสรอินเตอร์แรคท์ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะมาตราที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันดังนี้

มาตรา ๑ — ชื่อ

ชื่อขององค์กรนี้ คือ สโมสรอินเตอร์แรคท์ของโรงเรียน _____

มาตรา ๒ — ความมุ่งหมายและเป้าหมาย

ความมุ่งหมายของอินเตอร์แรคท์ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยมิตรภาพระหว่างกันในโลก โดยอุทิศตนเพื่อการบำเพ็ญประโยชน์และความเข้าใจระหว่างกันในอนาคต

เป้าหมายของอินเตอร์แรคท์มีดังนี้

1. เพื่อยอมรับและพัฒนาความเป็นผู้นำที่มั่นคง รวมทั้งความมีคุณธรรมของแต่ละบุคคล
2. เพื่อการสนับสนุนและฝึกการรู้จักคิดและการช่วยเหลือผู้อื่น
3. เพื่อสร้างสรรค์การเห็นความสำคัญของบ้านและครอบครัว
4. เพื่อเสริมสร้างการเคารพสิทธิของผู้อื่น โดยคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์แต่ละบุคคลเป็นหลัก
5. เพื่อเน้นการยอมรับเกี่ยวกับความรับผิดชอบหน้าที่ของแต่ละบุคคลเสมือนเป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าของชุมชน และความสำเร็จของหมู่คณะ
6. เพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิตรวมทั้งการพัฒนาตนเอง การบริหารเวลา และการเงินของแต่ละบุคคล
7. เพื่อยกย่องให้เกียรติและเห็นคุณค่าของอาชีพที่เป็นประโยชน์ทุกอาชีพเพื่อทำประโยชน์แก่สังคม
8. เพื่อให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งเรื่องต่างๆ ของชาติบ้านเมืองและโลก

9. เพื่อเปิดแนวทางให้แต่ละบุคคลและหมู่คณะได้ร่วมกันกระทำกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจและไม่ตรีจิตระหว่างมวลมนุษยได้มากยิ่งขึ้น

มาตรา ๕ — การประชุม

1. สโมสรอินเตอร์แรคท์จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อเดือนตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับ ตามเวลาและสถานที่แล้วแต่ความสะดวกของสมาชิก โดยคำนึงถึงกฎข้อบังคับของโรงเรียนด้วย

มาตรา ๖ — เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการบริหาร

1. เจ้าหน้าที่ของสโมสรจะประกอบด้วย นายกสโมสร อุปนายก เลขานุการ เภรัณญิกและเจ้าหน้าที่อื่นๆ เพิ่มเติมอีกตามที่กล่าวไว้ในข้อบังคับของสโมสร

2. องค์บริหารของสโมสรนี้จะป็นคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วยนายกสโมสร อุปนายก เลขานุการ เภรัณญิกและกรรมการบริหารอื่นๆ จำนวนเท่าใดก็ได้ตามแต่สโมสรจะพิจารณาโดยการเห็นชอบจากสโมสรโรตารีที่อุปถัมภ์ คณะกรรมการจะต้องเลือกตั้งจากสมาชิกที่ปฏิบัติตาม ข้อกำหนดอย่างครบถ้วน การตัดสินใจต่างๆ ตลอดจนนโยบายและการปฏิบัติงานต่างๆ ของคณะกรรมการบริหารและของสโมสรจะขึ้นอยู่กับ สโมสรโรตารีที่อุปถัมภ์ และจะต้องปฏิบัติตามธรรมนูญและนโยบายของโรตารีสากลอีกด้วย หากเป็นสโมสรในโรงเรียน สโมสรจะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเพื่อใช้กับองค์กรนักเรียนต่างๆรวมทั้งกิจกรรมนอกหลักสูตรของโรงเรียน คณะกรรมการบริหารของสโมสรจะมีหน้าที่ควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการต่างๆ โดยทั่วไป และหากมีความเห็นหรือเหตุผลอันสมควรก็อาจประกาศถอดถอนหรือเลิกตำแหน่งใดๆ ให้ว่างลงได้ คณะกรรมการบริหารทุกคนจะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการรับอุทธรณ์เรื่องคำ วินิจฉัยต่างๆ ของเจ้าหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทุกชุด

3. การเลือกตั้งเจ้าหน้าที่และกรรมการบริหารจะต้องใช้วิธีการต่างๆ ให้สอดคล้องกับระเบียบประเพณีทางท้องถิ่นที่ได้เคยปฏิบัติกันมา แต่ไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็จะต้องเป็นตามคะแนนเสียงส่วนใหญ่ของสมาชิกซึ่งอยู่ ณ ที่ประชุมซึ่งปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างครบถ้วน เจ้าหน้าที่และกรรมการบริหารจะดำรงอยู่ในตำแหน่งมีกำหนดวาระ 1 ปี เว้นแต่ที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับสโมสรให้มีวาระน้อยกว่า 1 ปี ซึ่ง จะต้องได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากโรตารีสากลเสียก่อน

มาตรา ๗ — กิจกรรมและโครงการ

ในปีหนึ่ง สโมสรนี้จะต้องทำกิจกรรมที่เป็นโครงการใหญ่ของสโมสรอย่างน้อย 2 โครงการ โครงการหนึ่งเพื่อให้บริการแก่โรงเรียนหรือชุมชน อีกโครงการหนึ่งเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศ โครงการแต่ละโครงการจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทั้งหมด หรือ สมาชิกส่วนใหญ่ของสโมสร

มาตรา ๘ — คณะกรรมการต่างๆ

นายกสโมสรมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิเศษที่เห็นว่ามีจำเป็นได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารสโมสรด้วย และในการแต่งตั้งจะต้องแจ้งหน้าที่ในระยะเวลาที่แต่งตั้งด้วย กรรมการพิเศษดังกล่าวจะหมดวาระลงเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติหน้าที่แล้ว หรือโดย คำสั่งเพิกถอนจากนายกสโมสรที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเมื่อหมดวาระหน้าที่การเป็นนายกสโมสรของผู้แต่งตั้งคณะกรรมการนั้นๆ แล้วแต่ข้อใด จะเกิดขึ้นก่อน

จากบทธรรมนูญของสโมสรอินเตอร์แรคท์ สรุปได้ว่า สโมสรอินเตอร์แรคท์ มีแนวทางการดำเนินงานโดยจัดตั้งสโมสรภายในโรงเรียน เพื่อให้เยาวชนเป็นคณะกรรมการบริหาร จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อเดือนตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับ ตามเวลาและสถานที่แล้วแต่ความสะดวกของสมาชิก โดยคำนึงถึงกฎข้อบังคับของโรงเรียนด้วย หากเป็นสโมสรในโรงเรียน สโมสรจะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน เพื่อใช้กับองค์กรนักเรียนต่างๆรวมทั้งกิจกรรมนอกหลักสูตรของโรงเรียน

ทั้งนี้สโมสรอินเทอร์แรคท์ โรตารีภาค 3350 มีโรงเรียนอยู่ในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 44 โรงเรียน (rotary3350, ออนไลน์) โดยมีสมาชิกภาพที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่ทั้งสิ้น 11 โรงเรียน โดยมาจากการเข้าร่วมประชุมอย่างต่อเนื่องจำนวน 3 ครั้งขึ้นไป ดังนี้

สโมสรที่นับองค์ประชุม

ลำดับ	สโมสรอินเตอร์แรคท์	อักษรย่อ	สถานะ
1	โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย	ก.ท.	รับรอง
2	โรงเรียนเซนต์ดอมินิก	ช.ด.	รับรอง
3	โรงเรียนบางกะปิ	บ.ป.	รับรอง
4	โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	บ.ร.	รับรอง
5	โรงเรียนวัดราชบพิธ	ร.บ.	รับรอง
6	โรงเรียนวัดราชาธิวาส	ร.ว.	รับรอง
7	โรงเรียนสาธิตแห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา	สธ.มก.	รับรอง
8	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ส.น.	รับรอง
9	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทรมณฑล	ส.ว.3 / นมร.ส.ว.	รับรอง
10	โรงเรียนอัสสัมชัญ	อ.ส.ช.	รับรอง
11	โรงเรียนอานวยติลปิ	อ.น.ต.	รับรอง

สโมสรที่ไม่นับองค์ประชุม

ลำดับ	สโมสรอินเตอร์แรคท์	อักษรย่อ	สถานะ
1	โรงเรียนนครสวรรค์	น.ว.	รับรอง +1
2	โรงเรียนวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี	-	ไม่รับรอง -2
3	โรงเรียนยานนาวาเวศวิทยาคม	ย.น.	รับรอง -2
4	โรงเรียนบดินทรเดชา	บ.ด.	รับรอง -2
5	โรงเรียนสตรีวิวัฒนาพทุฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์	ม.พ.	รับรอง +2
6	โรงเรียนสวนกุหลาบ	ส.ก.	รับรอง 0
7	โรงเรียนสตรีวิทยา	ส.ว.	รับรอง +1
8	โรงเรียนเทพศิลา	ท.ล.	ไม่รับรอง -1

ระดับการนับองค์ประชุม



✖ ไม่รับรองการทำงาน -3 จะถูกตัดออกจากองค์ประชุม

✔ รับรองการทำงาน +3 จะถูกย้ายมาเป็นสโมสรที่นับองค์ประชุม

ภาพประกอบ 4 สมาชิกภาพที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นในการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 จำนวน 11 โรงเรียนที่ให้ความร่วมมือและเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง 3 ครั้ง

3.2 ความเกี่ยวข้องระหว่างสโมสรกับโรงเรียน

จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็น กำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและการศึกษา ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่สมดุลอย่างเป็นองค์รวมทุกด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีพื้นฐานทางจริยศาสตร์ ความเป็นคนดีทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสร้างองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและ เจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติ เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยเหตุผลดังกล่าว กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้องค์ความรู้ ทักษะ จากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองเพื่อเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และมีจิตสำนึก สาธารณะที่ดีงาม เป็นคนมีปัญญาในการใช้ทักษะชีวิต การคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี โดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ (สำนักวิชาและมาตรฐานการศึกษา, 2553: 2)

นักวิชาและมาตรฐานการศึกษา (2553: 3 - 4) ได้กล่าวถึงประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ว่าประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะดังนี้

1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัว ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันเอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ

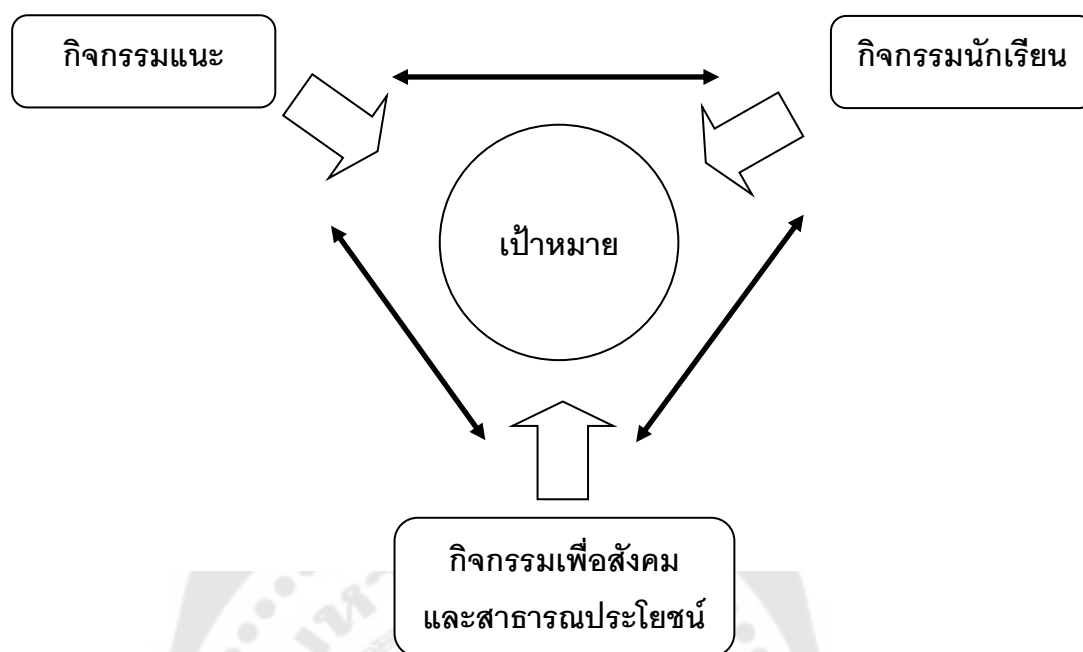
ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็น กลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและ ท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์

2.2) กิจกรรมชุมนุม ชมรม เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษานับสนุนให้ผู้เรียน รวมกลุ่มกัน จัดขึ้นตามความสนใจ ความถนัด ความสามารถของผู้เรียน มีความมุ่งหมายอย่างใด อย่างหนึ่งร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ สมาชิก โครงสร้างของชมรม และบทบาท ของผู้เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสถานศึกษา

3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อ แสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 21)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีข้อกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในแนวทางกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ ครอบคลุมทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและ สาธารณประโยชน์ ดังภาพประกอบแสดงขอบข่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551



ภาพประกอบ 5 ขอบข่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

ที่มา : คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.

สรุปได้ว่าความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างสโมสรอินเตอร์แรคท์กับโรงเรียนนั้น คณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคท์เป็นเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 12-18 ปี ความมุ่งหมายของสโมสรอินเตอร์แรคท์ คือเปิดโอกาสให้เยาวชนได้ปฏิบัติงานร่วมกันในการบำเพ็ญประโยชน์ โดยสโมสรอินเตอร์แรคท์จะต้องจัดตั้งสโมสรโดยมีสถานศึกษารองรับ และสถานศึกษายังมีข้อปฏิบัติในการจัดตั้งกิจกรรมชมรม เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และประสบการณ์ของผู้เรียน โดยมีการปฏิบัติเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้สามารถพัฒนาได้อย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ปลูกฝังจิตอาสาผ่านการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

สิริพัฒน์ ลากจิตร (2550) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านองค์การ (อบต.) มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน อบต. ซึ่งหากระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมใดสูงก็จะพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของกิจกรรมอื่นสูงตามกันด้วย การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นเพียงการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ประชาชนตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมงานกับ อบต. พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การเป็นหน้าที่ของประชาชน อาสาสมัครด้วยใจ มีความรู้ความสามารถ กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน มีทักษะและประสบการณ์ เป็นประโยชน์กับตัวเองและชุมชน ส่วนปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่ ชุมชนให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกให้เป็นตัวแทน ชุมชนมีความสามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ ที่สนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ อบต. ดำเนินงานเป็นไปตามกฎระเบียบ เอาใจใส่ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีประสิทธิภาพประชาคมหมู่บ้าน สำหรับตัวแบบการตัดสินใจพบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีการตัดสินใจแบบมีเหตุผล มีระดับความถี่มากที่สุด รองลงมา คือ การตัดสินใจแบบผสม การตัดสินใจแบบกลุ่ม ตัวแบบผู้นำ ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป และท้ายสุดเป็นตัวแบบถึงขยะ สาเหตุที่คนตัดสินใจไม่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นปัจจัยด้านบุคคล คือ ในเรื่องการศึกษา ความรู้ทักษะประสบการณ์ ความคิดหรือปม (Stigmatizations) ของประชาชนที่คิดว่าตัวเองไม่สำคัญ ไม่ใช่หน้าที่ ไม่มีเวลา ขาดโอกาสการประกอบอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านชุมชน เป็นปัญหาที่ชุมชนขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งกัน ส่วนปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัญหาความโปร่งใสและความเป็นธรรมาภิบาลของอบต. เมื่อวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า การมีส่วนร่วมมีปัจจัยสำคัญ คือ ความมีหน้าตาสังคม จิตสาธารณะ การดำเนินงานของ อบต. และการเป็นเพศชาย สาเหตุที่คนตัดสินใจไม่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นปัจจัยด้านบุคคล ในเรื่องการศึกษา ความรู้ทักษะประสบการณ์ ความคิดหรือปม (Stigmatizations) ของประชาชนที่คิดว่าตัวเองไม่สำคัญ ไม่ใช่หน้าที่-เป็นหน้าที่ของรัฐ ไม่มีเวลา ขาดโอกาสการประกอบอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านชุมชน เป็นปัญหาที่ชุมชนขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งกัน ส่วนปัจจัยด้านองค์การ(อบต.) เป็นปัญหาความโปร่งใสและความเป็นธรรมาภิบาลของ อบต. เมื่อวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า

การมีส่วนร่วมมีปัจจัยสำคัญ คือ ความมีหน้าตาสังคม จิตสาธารณะ การบริหารจัดการอบต. และการเป็นเพศชาย

บุญลดดา คุณาเวชกิจ (2550) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอมโมเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นทัศนคติในการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุฝ่ายงานที่ปฏิบัติระยะเวลาการทำงาน จำนวนสมาชิกในทีมมีการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ณัฐนันท์ มนต์ะพงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อาชีพ รายได้สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีนั้น พบว่าปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือ บุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย โรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานในโรงเรียน บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่มาก และการบริหารงานบุคคลมีระบบการบริหารจัดการในการใช้อำนาจสถานที่ไม่เป็นระเบียบจึง ส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

กิติภัส เพ็งศรี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา

ญัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. จิตอาสาของนักเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นพัฒนา และมีตัวชี้วัดทั้งหมด 7 ตัว คือ (1) การช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น (2) การอำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น (3) การแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น (4) การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่นและสังคม (5) การสละเวลา และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (6) การสนใจในปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม และ (7) การร่วมพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย 2. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตอาสาอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตอาสาของนักเรียนมี 6 ด้านคือ ปัจจัยด้านนักเรียน ครอบครัว โรงเรียน/ครู เพื่อน สังคม/ชุมชน และด้านสื่อมวลชน 3. โมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว 4. โมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (chi-square = 11.53, df = 29, p = .998, GFI = .998, AGFI = .990, RMR = .003) โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรจิตอาสาของนักเรียนได้ร้อยละ 38.60

ภัทรพร มงคลวัจน์ (2552) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์กระบวนการการถ่ายทอดความรู้เพื่อการอาสาสมัครรับใช้สังคม : กรณีศึกษาโรงเรียนพระดาบส ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการการถ่ายทอดความรู้ของผู้บริหาร ครูและดาบสอาสา ในด้านเนื้อหาความรู้ ด้าน

กิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล ด้านเนื้อหาความรู้สรุปได้ว่า สอนวิชาชีพ โดยเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของตลาดแรงงานพร้อมทั้งปลูกฝังการอาสาศัมครับใช้สังคม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ความรู้ทางวิชาชีพและปลูกฝังการอาสาศัมครับใช้สังคมทั้งในและนอกห้องเรียน ด้านการประเมินผล ใช้วิธีการที่หลากหลายเช่น การสอบข้อเขียน การสอบปากเปล่า การสอบปฏิบัติ และการสังเกตพฤติกรรมประเมินตามสภาพจริง 2. กระบวนการรับรู้ความรู้ของศิษย์พระดาบส ในด้านเนื้อหาความรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมพบว่า กระบวนการรับรู้ความรู้ของศิษย์พระดาบส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเนื้อหาความรู้ระดับมากที่สุดคือศิษย์คิดว่าสามารถตอบแทนสังคมได้ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ดาบสอาสามีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน บรรยายากเป็นกันเอง กิจกรรมการเรียนการสอนมีความหลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติและนำไปใช้ได้ และมีแบบอย่างที่ดีจากดาบสอาสา ด้านกิจกรรมเสริมพบว่า การร่วมกิจกรรมเสริมและสังเกตต่อกับปฏิกิริยาผู้ร่วมกิจกรรม ทำให้ศิษย์ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการอาสาศัมครับใช้สังคม และสร้างความเคยชินให้ศิษย์พร้อมจะอาสาศัมครับใช้สังคมด้วยตนเอง

ณัฐธลัษณ์ ศรีมีชัย (2554) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาศัมครการศึกษาณอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนผลการวิจัยพบว่า 1.คุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของอาสาศัมครการศึกษาณอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยประกอบด้วย การเป็นผู้ยึดคำสอนทางศาสนา คำสอนของบิดา มารดา และบรรพบุรุษ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมการเกื้อกูลในสังคมไทย ความเป็นจิตอาสา ความเป็นครู ความใฝ่รู้ ความจริงใจ ความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น ความเสียสละ ความศรัทธา มีการแต่งกาย กิริยาท่าทาง และการพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาศัมครการศึกษาณอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ประกอบด้วยหลักการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ความศรัทธาต่อตัวเองและผู้อื่น ความเข้าใจในบริบทสังคม ความเข้าใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีจิตวิญญาณความเป็นครู และกระบวนการ ได้แก่ การมีต้นแบบที่ดี การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การตระหนักรู้ด้วยตนเองที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความเชื่อมั่นในศักยภาพความเป็นมนุษย์ และการมีจิตวิญญาณความเป็นครู 3.ปัจจัยในการใช้รูปแบบ ได้แก่ การสร้างทัศนคติที่ดี ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องและเชิดชูเกียรติ และการมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ ได้แก่ เวลา การสนับสนุนจากหน่วยงานต้น

สังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารในการปฏิบัติงาน และความเข้มแข็งด้านเครือข่าย 4. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ประกอบด้วย การจัดกลไกการพัฒนาความเป็นอาสาสมัครการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย และศักยภาพของอาสาสมัครการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมกลไกความร่วมมือระหว่างอาสาสมัครการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยและอาสาสมัครกลุ่มอื่นๆ ตลอดจนทุกภาคส่วนในสังคม และการส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอาสาสมัครการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

จิราพรรณ เรืองพุทธ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์กิจกรรมส่งเสริมการมีจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษา: การวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจิตอาสาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง 2) กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาประกอบด้วยกิจกรรมที่จัดภายในโรงเรียนและจัดภายนอกโรงเรียน โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น 3) เปรียบเทียบระดับจิตอาสาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาแตกต่างกัน 4) แนวทางการส่งเสริมการมีจิตอาสาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ควรเป็นกิจกรรมที่นักเรียนได้ทำร่วมกัน เป็นลักษณะกิจกรรมที่นักเรียนได้ช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละต่อสังคมและควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่เกี่ยวกับการมุ่งมั่นพัฒนา

ชัชวาลวรรณ มีทรัพย์ทอง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการ และแนวทางในการจัด กิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นการวิจัยคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการและแนวทางในการจัดกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้คือ แนวคำถามที่กำหนดโครงสร้างคำถาม ทำการเก็บข้อมูลจากตัวแทน นักศึกษาที่ออกปฏิบัติงานด้านจิตอาสาในปีการศึกษา 2558 จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คนกลุ่มที่ 1 ปฏิบัติงานจิตอาสาในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 2 ปฏิบัติงานจิตอาสา ณ หมู่บ้านไผ่ไฉ่ อ.สังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่าการให้ความหมาย จิตอาสา คือ การช่วยเหลือสังคม การทำประโยชน์ต่อสังคม การตอบสนองประเด็นปัญหาทางสังคมโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนมีกระบวนการในการทำงานจิตอาสาทั้งหมด 4 ขั้นตอน ตามวงจรเดมมิงที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานคือ การวางแผน

การลงมือทำ การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงมาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม (PDCA) พร้อมทั้งข้อสรุปแนวทางในการจัดกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจในครั้งนี้ต่อไป 6 ประการ คือ การแต่งกายและพูดจาด้วยความสุภาพ ใช้ป้ายประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดำเนินการติดต่อขอใช้สถานที่อย่างเป็นทางการ จัดเก็บเอกสารและหลักฐานทุกอย่าง มีรายงานการทำงานด้วยรูปภาพ และสุดท้ายคือการสานต่องานจิตอาสาที่รุ่นพี่ได้ทำเอาไว้

4.3 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Arecia Aguirre ,Lidon Moliner (2019) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของนักเคลื่อนไหวชาติพันธุ์ในสโมสรเยาวชน Maranya การศึกษานี้เน้นไปที่วัฒนธรรมที่เยาวชนมีส่วนร่วมในเวลาว่างซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาของวัยรุ่นในฐานะพลเมืองจำเป็น ช่วง 3 ปีของงานภาคสนามในฐานะนักเคลื่อนไหวของ Youth Club (YC) ได้ดำเนินการสืบสวนโดยยึดชีวิตประวัติ, เรื่องเล่า, การมีส่วนร่วมและเครื่องมือสังเกตการณ์เป็นหลัก พยายามทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการมีส่วนร่วมให้เป็นเครื่องมือสำหรับต้นแบบของความก้าวหน้าแบบมีส่วนร่วมและมอบความเป็นไปได้ในการสร้างวิธีการมีส่วนร่วมส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างการมีส่วนร่วมในสโมสรเยาวชนจะเป็นประโยชน์ได้หากเราใส่ใจในลักษณะต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบ, หน้าที่, ความพร้อม, ความเป็นผู้นำและความรู้สึกเป็นสมาชิกหากประยุกต์ใช้ปัจจัยเหล่านี้ไปสู่อุปนิสัยของเยาวชนจะสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมด้วยตนเองได้อย่างมากซึ่งจะเปิดใช้งานและเพิ่มขีดจำกัดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย

Lea Zanbar. (2019) ได้ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากอาสาสมัครเพื่อจัดกิจกรรมชุมชนต่อทรัพยากรทางสังคมของชุมชนที่มีรายได้ต่ำ งานวิจัยนี้ศึกษาความต้องการเพิ่มทรัพยากรทางสังคมของนักกิจกรรมจิตอาสา และขยายโอกาสงานอาสาสมัครในการพัฒนาชุมชน และเสริมสร้างความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ผู้อาศัยในที่มีชุมชนรายได้ต่ำจำนวน 200 คน อาสาเข้าร่วมเป็นนักกิจกรรมอาสา และอีก 200 คน ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับทรัพยากรทางสังคม 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นชุมชน, ความมุ่งมั่นของชุมชน, ความรู้เกี่ยวกับบริการในท้องถิ่น, ความสามารถทางสังคม, ความเป็นผู้นำชุมชน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า นักกิจกรรมอาสาที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน การปฏิบัติต่อทรัพยากรทางสังคม ยังสามารถบ่งชี้ได้ว่า ชุมชนนั้นมีความร่วมมือของนักกิจกรรมอาสาที่เข้มแข็งหรือไม่

Galit Yanay Ventura, Gila Amilay. (2019) ได้ศึกษาในหัวข้อ อาสาสมัครฝึกให้คำปรึกษาแก่เยาวชนที่เป็นโรคซึมเศร้า กรณีศึกษา ตัวแทนเยาวชนจิตอาสา การศึกษานี้มุ่งไปที่

การเติมเต็มช่องว่างด้วยการสำรวจวิธีใช้กลยุทธ์โดยเยาวชนให้คำปรึกษาอาสาสมัคร ซึ่งเป็นงานวิจัยคุณภาพ โดยใช้อาสาสมัครจำนวน 28 คน 2 ใน 3 จากผู้ให้สัมภาษณ์พบว่าเคยเป็นเยาวชนที่ป่วยเป็นโรคซึมเศร้า อาสาสมัครที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะช่วยให้เข้าใจวิธีการรับมือกับเยาวชนที่ป่วยเป็นซึมเศร้าจากผู้มีประสบการณ์ งานวิจัยนี้ต้องการเพิ่มการเข้าถึงเยาวชนโดยมอบความช่วยเหลือแบบไม่มีเงื่อนไขและเพื่อเสริมความเป็นมืออาชีพแก่อาสาสมัคร และยังสามารถสร้างประสบการณ์ให้กับอาสาสมัครในการให้คำปรึกษากับเยาวชน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างให้เยาวชนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

Andrea M. McArther. (2011) ได้ทำการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออาสาสมัครเยาวชนผู้ให้ความช่วยเหลือทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่าเยาวชนจิตอาสาที่เข้าร่วมการวิจัยโดยองค์กรอาสาสมัครแต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเยาวชนที่เป็นอาสาสมัครทางอารมณ์ จุดแข็งและปัญหาที่พวกเขาเผชิญ การกระตุ้นให้รับรู้และกิจกรรมหาทุนเป็นตัวอย่างที่พบเห็นได้ทั่วไปของกิจกรรมอาสาทางอารมณ์ที่ดึงดูดเยาวชนจำนวนมากให้มาเข้าร่วมในการดำเนินด้านจิตอาสา วิธีการประกอบด้วยจุดประสงค์ตัวอย่างสำหรับเยาวชนจิตอาสาไปถึงการมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผลลัพธ์เน้นแรงจูงใจ อุปสรรคระยะสั้นและโอกาสสำหรับการเป็นผู้นำที่สมเหตุสมผล และผลลัพธ์ยังเน้นไปที่จุดแข็งและอุปสรรคของเยาวชนอาสา บทบาทที่ไม่ชัดเจนของเยาวชนจิตอาสา รวมถึงค้นพบว่ายังขาดการสำรวจถึงความสามารถ การปฏิบัติงานของเยาวชนจิตอาสา และการบอกเล่าประสบการณ์ของการเป็นเยาวชนจิตอาสา นำไปสู่ความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานด้านจิตอาสาของเยาวชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสโมสรรินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 เขตภาคกลาง จำนวน 44 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน (rotary3350, 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียน คณะกรรมการบริหารสโมสรรินเตอร์แรคท์ จำนวนทั้งสิ้น 275 คน โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งชั้น คือ

1. สุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการสโมสรรินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 475 คน
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบใช้เกณฑ์โดย
 - 2.1 เป็นสโมสรรินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่เข้าร่วมการประชุมโดยสมัครใจ
 - 2.2 เป็นสโมสรรินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่ให้ความร่วมมือและเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง 3 ครั้ง
 - 2.3 เป็นสโมสรรินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่มีสมาชิกคณะกรรมการบริหารครบทุกฝ่าย

3. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารองค์กร การบริหารองค์กรด้านจิตอาสา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสังคม รวมถึงนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการและนักปฏิบัติการ รวมจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันแนวทางไว้ดังนี้

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ จำนวน 2 คน

- ผู้มีความชำนาญในด้านการบริหาร หรือมีวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหารระดับปริญญาโทขึ้นไป

- ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัติการ จำนวน 3 คน

- ผู้มีประสบการณ์ทำงานในสโมสรรีเตอร์เรคท์อย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจิตอาสา หรือเคยปฏิบัติงานในองค์กรจิตอาสา

- เคยดำรงตำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในองค์กรที่

เกี่ยวข้องกับจิตอาสา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และการยืนยันแนวทางที่ค้นพบ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสโมสรรีเตอร์เรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาของสโมสร แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรรีเตอร์เรคท์

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรรีเตอร์เรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นตามระบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ ซึ่งมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

2. แบบยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเพื่อใช้ยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ 1

1. ศึกษาแนวคิดจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวคิดรวบยอด แล้วนำมากำหนดแนวทางในการศึกษาค้นคว้า และสร้างนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบคำถามใน 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

2. นำข้อมูลจากการศึกษามาพิจารณาทำแบบสอบถาม และตั้งประเด็นการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จาก 4 ประเด็น มาใช้เป็นแนวทางการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาของสโมสรอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือที่ 1

1. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC และเลือกข้อที่ $IOC \geq 0.5$ (ทองสง่า ผ่องแผ้ว. 2549)
2. นำแบบสอบถาม ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try-out) กับตัวแทนจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่คณะกรรมการสโมสรอินเทอร์แรคท์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (∞ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbarc. 1970) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .82

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ 2

1. สร้างแบบยืนยันแนวทางที่ได้จากเครื่องมือที่ 1
2. นำผลจากแบบยืนยันแนวทางที่ได้มาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยแบ่งออกเป็นแนวทางทั้ง 4 ด้าน
3. นำแบบยืนยันแนวทางที่สร้างนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือที่ 2

1. นำแบบยืนยันแนวทางที่สร้างเสนอต่อผู้คุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อยืนยันแนวทาง โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบยืนยัน โดยใช้เทคนิค IOC และเลือกข้อที่ $IOC \geq 0.5$ (ทองสง่า ผ่องแผ้ว. 2549)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาศึกษาผู้ใหญ่ ไปยังสโมสรอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 โรงเรียนเพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทาง Google Form ให้กับคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์แรคท์จำนวน 275 ชุด

1.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจำนวน 275 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจและทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำผลอภิปรายต่อไป

1.4 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4.1 เป็นคณะกรรมการบริหารของสโมสรอินเทอร์แรคท์

1.4.2 เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจการหลักการบริหารและการดำเนินงานภายในสโมสรอินเทอร์แรคท์

1.5 นำแบบยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาที่ได้รับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัติการจำนวน 5 คนเพื่อทำแบบยืนยันแนวทาง

1.6 ผู้วิจัยเดินทางไปมอบแบบยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาและรับกลับด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบยืนยันแนวทางครบถ้วนทั้ง 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.7 ผู้วิจัยได้รับแบบยืนยันแล้วนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าสถิติต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาของสโมสร แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเทอร์แรคท์

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสอินเตอร์แควท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และรายด้านโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนนตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.5 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539, หน้า 15)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด รวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสอินเตอร์แควท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ และนำเสนอโดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนความถี่มากที่สุดไปหาข้อที่มีคะแนนความถี่น้อย

2. แบบยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเพื่อยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสอินเตอร์แควท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสอินเตอร์แควท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถามโดยพิจารณาจาก
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence. IOC)

3.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbarc. 1970)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ในสโมสรอินเทอร์แรคท์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแบบสอบถามสำหรับ คณะกรรมการสโมสรอินเทอร์แรคท์ เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายวิชาการ จำนวน 2 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 3 ท่าน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------|-----|-----------------------------------|
| n_1 | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม |
| n_2 | แทน | จำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิ |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของข้อมูล |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเตอร์แรคท์ n1 = 275 คน

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไป แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	89	32.40
1.2 หญิง	186	67.60
รวม	275	100
2. อายุ		
2.1 16 ปี	103	37.45
2.2 17 ปี	119	43.27
2.3 18 ปี	47	17.10
2.4 19 ปี	6	2.18
รวม	275	100
3. ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเตอร์แรคท์		
3.1 นายกภาค	1	0.30
3.2 อุปนายก	5	1.81
3.3 เลขา	10	3.63
3.4 เภรัญญิก	10	3.63
3.5 คณะกรรมการฝ่ายการเงิน	18	6.54
3.6 คณะกรรมการฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์	157	57.09
3.7 คณะกรรมการอื่นๆ	74	26.9
รวม	275	100

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย ร้อยละ 32.4 เพศหญิง ร้อยละ 67.7 อายุในการตอบคำถาม คือ 17 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 17 ปี เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการที่มีตำแหน่งในสโมสรอินเตอร์แรคทีฟในฝ่ายต่างๆ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคทีฟ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคทีฟ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ตาราง 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านบุคลากร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบริหารจัดการภายในองค์กร			
1.1 ด้านบุคลากร			
1.1.1 ท่านได้รับผิดชอบฝ่ายงานที่เหมาะสมกับตนเอง	4.38	0.87	มาก
1.1.2 ท่านมีส่วนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม	4.10	0.86	มาก
1.1.3 ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา	4.65	0.59	มากที่สุด
1.1.4 ท่านทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ	4.69	0.54	มากที่สุด
1.1.5 ทุกคนในองค์กรมีการร่วมมือประสานงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.23	0.78	มาก
รวม	4.42	0.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรด้านบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

คณะกรรมการทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 0.54 รองลงมา คือ คณะกรรมการส่วนใหญ่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 0.59 และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 0.86

ตาราง 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านงบประมาณ

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.2 ด้านงบประมาณ			
1.2.1 องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.99	0.91	มาก
1.2.2 องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สปอนเซอร์ เครือข่ายที่อยู่ร่วมสังกัด	3.64	0.94	มาก
1.2.3 การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการจัดหาด้วย องค์กรเอง เช่น การเปิดหมวก การขอรับบริจาค	4.41	0.73	มาก
1.2.4 ท่านเสียสละเงิน สิ่งของส่วนตัวเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม	3.80	0.87	มาก
1.2.5 องค์กรของท่านสามารถบริหารการใช้จ่ายเงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	4.42	0.70	มาก
รวม	4.05	0.53	มาก

จากตาราง 3 การบริหารจัดการภายใน ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 0.53อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสโมสรอินเตอร์แรคท์สามารถบริหารการใช้จ่ายเงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยง

มาตรฐาน 0.70 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการจัดหาด้วยองค์กรเอง เช่น การเปิดหมวก การขอรับบริจาค ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 0.73 และน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สปอนเซอร์ เครือข่ายที่อยู่ร่วมสังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94

ตาราง 4 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์			
1.3.1 องค์กรของท่านมีการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่เป็นต่อการจัดกิจกรรมเสมอ	4.53	0.69	มากที่สุด
1.3.2 วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่เป็นเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมขององค์กร	4.41	0.71	มาก
1.3.3 ภายในองค์กรมีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของเพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด	4.45	0.68	มาก
1.3.4 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เช่น Line Facebook Twitter Instagram	4.64	0.65	มากที่สุด
1.3.5 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ ภาพการทำกิจกรรมผ่าน Facebook Twitter Instagram	4.62	0.67	มากที่สุด
1.3.6 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการจัดกิจกรรม	4.45	0.74	มาก
รวม	4.52	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 4 การบริหารจัดการภายใน ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สโมสรอินเทอร์แรคทีฟมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เช่น Line Facebook Twitter Instagram สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ ภาพการทำกิจกรรมผ่าน Facebook Twitter Instagram มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และน้อยที่สุดคือ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่จำเป็นเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ตาราง 5 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านการจัดการ

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.4 ด้านการจัดการ			
1.4.1 องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจน	4.47	0.63	มาก
1.4.2 องค์กรของท่านมีการแบ่งงานตามความสามารถของสมาชิก	4.29	0.68	มาก
1.4.3 องค์กรของท่านมีการตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.36	0.62	มาก
1.4.4 องค์กรของท่านมีการปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมตามสถานการณ์	4.32	0.69	มาก
1.4.5 องค์กรของท่านมีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.70	มาก
รวม	4.36	0.48	มาก

จากตาราง 5 การบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สโมสรอินเทอร์แรคทีฟ

การแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจนสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมา คือ มีการตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ซึ่งมีค่าเท่ากับการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และน้อยที่สุด คือ การแบ่งงานตามความสามารถของสมาชิก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

ตาราง 6 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบริหารจัดการภายในองค์กร			
1.1 ด้านบุคลากร	4.42	0.47	มาก
1.2 ด้านงบประมาณ	4.05	0.53	มาก
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.52	0.51	มากที่สุด
1.4 ด้านการจัดการ	4.36	0.48	มาก
รวม	4.34	0.50	มาก

จากตาราง 6 การบริหารจัดการภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ตามลำดับ

ตาราง 7 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่
ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการ
เรียนรู้

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2.1 กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้			
2.1.1 การจัดกิจกรรมในเชิงเผยแพร่ความรู้ในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การรณรงค์เรื่องการเลือกตั้ง การจัดป้ายนิเทศก์ภายในโรงเรียน	3.97	0.89	มาก
2.1.2 การจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา เช่น การทาสีให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร การปรับปรุงห้องสมุด	4.39	0.75	มาก
2.1.3 การจัดกิจกรรมฝึกทักษะชีวิตของเยาวชนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่นการเข้าร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพ การเรียนรู้กับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่	3.89	1.02	มาก
2.1.4 การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วให้กับหน่วยงานต่างๆที่มีความต้องการ เช่น การบริจาคเสื้อผ้ามือสอง การบริจาคหนังสือให้ห้องสมุด	4.07	0.93	มาก
2.1.5 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือสุนัขจรจัด แมวจรจัด	4.12	0.96	มาก
รวม	4.09	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าการปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา เช่น การทาสีให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร การปรับปรุงห้องสมุดสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ
 สุนัขจรจัด แมวจรจัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และน้อยที่สุด คือ การ
 จัดกิจกรรมฝึกทักษะชีวิตของเยาวชนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่นการเข้าร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพ การ
 เรียนรู้กับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

ตาราง 8 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่
 ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2.2 กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม			
2.2.1 การจัดกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ	4.40	0.76	มาก
2.2.2 การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสำรวจพื้นที่ป่าไม้ที่ ประสบปัญหา	4.02	0.96	มาก
2.2.3 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สัตว์ป่า หรือการ เข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สัตว์ป่า	4.08	1.02	มาก
2.2.4 การจัดกิจกรรมเก็บขยะ ดูแลความสะอาดในพื้นที่ สาธารณะ เช่น การเก็บขยะบริเวณชายฝั่งทะเล การเก็บขยะใน ชุมชนที่ตนอาศัยอยู่	4.24	0.99	มาก
2.2.5 การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดการใช้ทรัพยากร เช่น ลดใช้ ถุงพลาสติก การนำกระดาษที่ใช้หน้าเดียวมาทำประโยชน์ การแยกขยะให้ถูกต้องในเขตชุมชน	4.07	0.93	มาก
รวม	4.16	0.71	มาก

จากตาราง 8 การปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้าน
 การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่า การจัดกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมเก็บขยะ ดูแลความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ เช่น การเก็บขยะบริเวณชายฝั่งทะเล การเก็บขยะในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 และน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสำรวจพื้นที่ป่าไม้ที่ประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96

ตาราง 9 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่
ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2.3 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต			
2.3.1 การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของบริจาค เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลน เช่น มอบผ้าห่มให้ผู้ประสบภัยหนาวทางภาคเหนือ มอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ	3.81	1.09	มาก
2.3.2 การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส การจัดสันถนาการในบ้านพักผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง	3.96	1.00	มาก
2.3.3 การจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับองค์กรต่างๆภายนอก เช่น การบริจาคโลหิตร่วมกับสภากาชาด การมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่	3.69	1.17	มาก
2.3.4 การจัดกิจกรรมระดมทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้านสุขภาพ เช่น มอบเงินให้หน่วยงานที่ดูแลเด็กที่ติดเชื้อเอชไอวี ผู้สูงอายุที่ทุพพลภาพ	3.72	1.12	มาก
2.3.5 การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำป้ายรณรงค์ลดใช้ความรุนแรงในเด็ก การใช้สื่อเทคโนโลยีแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม	3.80	1.16	มาก
รวม	3.80	0.96	มาก

จากตาราง 9 การปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส การจัดสันหนากการในบ้านพักผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของบริจาค เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลน เช่น มอบผ้าห่มให้ผู้ประสบภัยหนาวทางภาคเหนือ มอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 และน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับองค์กรต่างๆภายนอก เช่น การบริจาคโลหิตร่วมกับสภากาชาด การมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17

ตาราง 10 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2.4 กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม			
2.4.1 การจัดกิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์	3.88	1.04	มาก
2.4.2 การจัดกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมด้วยวัด โบสถ์ มัสยิด หรือ ชุมชนในการจัดสถานที่เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา	3.63	1.15	มาก
2.4.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด หรือสถานที่ประวัติศาสตร์ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง	3.72	1.16	มาก
2.4.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณค่ารูปแบบวิถีชีวิตในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น	3.70	1.13	มาก
2.4.5 การจัดกิจกรรมในเชิงประชาสัมพันธ์แหล่งการเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ ที่มีเอกลักษณ์ให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลอื่น เช่น ยุวมัคคุเทศน์อาสา	3.70	1.21	มาก
รวม	3.73	1.02	มาก

จากตาราง 10 การปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา ประเภทกิจกรรมจิตอาสา ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดกิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด หรือ สถานที่ประวัติศาสตร์ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.16 และน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมร่วมกับวัด โบสถ์ มัสยิด หรือชุมชนในการจัดสถานที่เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15

ตาราง 11 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสาทั้ง 4 ด้าน

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2.1 กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้	4.09	0.72	มาก
2.2 กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.16	0.71	มาก
2.3 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.80	0.96	มาก
2.4 กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม	3.73	1.02	มาก
รวม	3.95	0.85	มาก

จากตาราง 11 กิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 รองลงมา คือ กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 และกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 ตามลำดับ

ตาราง 12 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการ
ประสานงาน

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3. การประสานงาน			
3.1 องค์กรของท่านมีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ	4.57	0.56	มากที่สุด
3.2 องค์กรของท่านมีการทำงานเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.56	0.58	มากที่สุด
3.3 ท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.63	0.56	มากที่สุด
3.4 เมื่อเกิดข้อผิดพลาด สมาชิกภายในองค์กรจะร่วมกันคิด และช่วยกันแก้ไขเพื่อให้การจัดกิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.50	0.66	มากที่สุด
3.5 องค์กรของท่านมีการประสานงานในแนวดิ่งตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไป	4.39	0.70	มาก
3.6 องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอก	4.39	0.70	มาก
3.7 องค์กรของท่านมีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์	4.43	0.69	มาก
รวม	4.53	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 12 การปฏิบัติในด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คณะกรรมการยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมา คือ สโมสรอินเตอร์แรคท์มีการแจ้งข่าวสารการจัด

กิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 และน้อยที่สุด คือ สโมสรอินเตอร์แรคท์มีการประสานงานในเนตเวิร์กตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไป และ สโมสรอินเตอร์แรคท์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ คือ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

ตาราง 13 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในด้านการสร้างเครือข่าย

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4. การสร้างเครือข่าย			
4.1 องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ	4.41	0.73	มาก
4.2 องค์กรของท่านมีการติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายที่เข้าร่วมในกิจกรรม ภายหลังจากจบการจัดกิจกรรม	4.21	0.69	มาก
4.3 เมื่อองค์กรของท่านจัดกิจกรรมจะมีกลุ่มเครือข่ายเข้าร่วมมากกว่า 1 กลุ่มเสมอ	4.27	0.85	มาก
4.4 องค์กรของท่านมีการติดต่อกับสมาชิกขององค์กร แม้สมาชิกองค์กรจะไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว	4.20	0.83	มาก
4.5 องค์กรของท่านได้รับความร่วมมือที่เกิดขึ้นเกิดจากกลุ่มเครือข่ายที่จัดกิจกรรมด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.72	มาก
4.6 สมาชิกภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก	4.44	0.67	มาก
4.7 องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกเสมอ เช่น การให้คำแนะนำ การให้ยืมวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ	4.39	0.70	มาก
รวม	4.33	0.55	มาก

จากตาราง 13 การปฏิบัติในด้านการสร้างเครือข่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมาชิกภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมา คือ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการติดต่อกับสมาชิกขององค์กร แม้สมาชิกขององค์กรจะไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครในสโมสรนครินทร์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ตาราง 14 ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครในสโมสรนครินทร์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็น	ความถี่
1. การบริหารจัดการภายในองค์กร	
1.1 ด้านบุคลากร	
(1) ควรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และรู้หน้าที่ของตนเองในตำแหน่งที่ได้รับ	6
(2) ควรมีการเลือกคณะกรรมการหรือสมาชิกที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน	5
(3) ควรจัดแบ่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับคณะกรรมการ	2
1.2 ด้านงบประมาณ	
(1) ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดประจำของสโมสร	7
(2) จัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่
(3) ควรจัดให้มีงบประมาณสำรองฉุกเฉิน	2
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์	
(1) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ	8
(2) จัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง	5
(3) ขอการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้สนับสนุน หรือโรงเรียนที่เข้าร่วมในการจัดโครงการ ตลอดจนขอวัสดุอุปกรณ์จากผู้เข้าร่วมโครงการ	2
1.4 ด้านการจัดการ	
(1) ควรแบ่งลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน - หลังให้ชัดเจน	7
(2) แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน	4
(3) ควรสร้างความร่วมมือภายในให้เข้มแข็ง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3
2. กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา	
(1) ควรทำงานด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข	10
(2) ควรมีความสามัคคีในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันโดยไม่ถือตำแหน่งในองค์กร	9
(3) ควรสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงว่าสถานที่หรือกลุ่มบุคคลแห่งนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ	8
(3) ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้	6
(4) ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ	6

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่
3. การประสานงาน	
(1) ควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	20
(2) ควรพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง	10
(3) รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	7
(4) มีการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่ร่วมจัดกิจกรรมและรายงานผลเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	6
4. การสร้างเครือข่าย	
(1) เครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา	13
(2) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย	10
(3) ควรมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกันอยู่เสมอ	9
(4) การสร้างเครือข่ายควรเริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งของสมาชิกเครือข่ายภายในก่อน และจึงสร้างเครือข่ายภายนอก	3
(5) ควรเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการหลากหลายช่องทาง เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมหรือเครือข่าย	3

จากตาราง 14 การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ จัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการ

ในโครงการที่จัดประจำของสโมสร และจัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ รวมถึงด้านการจัดการ ควรแบ่งลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน – หลังให้ชัดเจน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน

ด้านกิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ การทำกิจกรรมจิตอาสาควรทำงานด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข รองลงมา คือ การทำงานจิตอาสาควรมีความสามัคคีในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันโดยไม่ถือตำแหน่งในองค์กร รวมถึงควรสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงว่าสถานที่หรือกลุ่มบุคคลแห่งนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ

ด้านการประสานงาน ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และควรพูดคุยกับสมาชิกคณะกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างเครือข่าย ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ เครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย ตลอดจนมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกัน

จากการตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคท์ทำให้ได้แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา ดังนี้

1. การบริหารจัดการภายในองค์กร

- บุคลากร ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรู้หน้าที่ของตนเองในตำแหน่งที่ได้รับและเลือกคณะกรรมการหรือสมาชิกที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน

- งบประมาณ ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดประจำของสโมสร และจัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ

- วัสดุอุปกรณ์ ต้องจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ และจัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง

- การจัดการ ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน – หลังให้ชัดเจน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน

2. กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา

- กิจกรรมที่จัดด้านจิตอาสาควรทำงานด้วยใจไม่หวังสิ่งตอบแทน ต้องเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข

- ต้องสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงสถานที่หรือกลุ่มบุคคลนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง

- การจัดกิจกรรมจิตอาสาต้องครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเยาวชน และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

3. การประสานงาน

- ต้องมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด

- ต้องพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง

- มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานที่มีประสิทธิภาพ

- มีการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่ร่วมจัดกิจกรรม และรายงานผลเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

4. การสร้างเครือข่าย

- เครือข่ายต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

- มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย

- ต้องติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกันอยู่เสมอ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัคร
อินเตอร์แอนด์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 15 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเตอร์แอนด์ ภาค 3350
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การบริหารจัดการภายในองค์กร

แนวทาง ที่	ด้านที่ 1 การบริหารจัดการภายใน องค์กร	ความสอดคล้อง IOC (n2 = 5)			
		ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ ถูกต้อง	การใช้ ประโยชน์
1	บุคลากร ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และรู้หน้าที่ของตนเองในตำแหน่งที่ได้รับ	1	1	1	1
2	เลือกคณะกรรมการหรือสมาชิกที่มีความ ตั้งใจจริงในการทำงาน	0.8	1	1	1
3	ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัด โครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัด ให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการใน โครงการที่จัดประจำของสโมสร	1	0.6	0.6	1
4	จัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับ ความสำคัญของโครงการ	1	1	1	1
5	ต้องจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการ ใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ	1	1	1	1
6	จัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่า และเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียม อุปกรณ์สำรอง	0.8	1	1	1

ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทาง ที่	ด้านที่ 1 การบริหารจัดการภายใน องค์กร	ความสอดคล้อง IOC (n2 = 5)			
		ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ ถูกต้อง	การใช้ ประโยชน์
7	การจัดการ ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ ของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน – หลังให้ ชัดเจน	1	1	0.8	0.8
8	จัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน	0.8	1	1	1

จากตาราง 15 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้อ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) บุคคลที่เข้ามาทำงานจิตอาสาควรทำด้วยใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน
- 2) การบริหารควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) มีการเข้าร่วมประชุมประจำสัปดาห์
- 4) อาจมีบางลำดับที่สามารถควบคู่กันได้
- 5) การใช้ข้อความควรกระชับ และใช้คำ(Wording) ให้ชัดเจน

ตาราง 16 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350

ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา

แนวทาง ที่	ด้านที่ 2 กิจกรรมที่ดำเนินการในด้าน จิตอาสา	ความสอดคล้อง IOC (n2 = 5)			
		ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ ถูกต้อง	การใช้ ประโยชน์
1	กิจกรรมที่จัดด้านจิตอาสาควรทำงานด้วยใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน ต้องเน้นความสำคัญ ของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข	1	1	1	1
2	ต้องสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้ เหมาะสม โดยคำนึงถึงสถานที่หรือกลุ่ม บุคคลนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ อย่างแท้จริง	1	1	0.8	1
3	การจัดกิจกรรมจิตอาสาต้องครอบคลุมทุก ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเยาวชนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุขและพัฒนา คุณภาพชีวิต และด้านศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม	0.8	1	1	1

จากตาราง 16 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้อ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) กิจกรรมด้านจิตอาสาควรส่งเสริมในวิชาชีพของตนเอง
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของชุมชน สนับสนุนความเข้าใจอันดีร่วมกัน
- 3) องค์กรจิตอาสาต้องจัดกิจกรรมจิตอาสาที่ครอบคลุมความต้องการหรือปัญหา

หลักของสังคม

ตาราง 17 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การประสานงาน

แนวทาง ที่	ด้านที่ 3 การประสานงาน	ความสอดคล้อง IOC (n2 = 5)			
		ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ ถูกต้อง	การใช้ ประโยชน์
1	ต้องมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	1	1	1	1
2	ต้องพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง	0.8	1	0.8	1
3	มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	0.8
4	มีการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่ร่วมจัดกิจกรรม และรายงานผลเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	0.8	1	1	0.8

จากตาราง 17 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) รายละเอียดข้อย่อยในด้านการประสานงานมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้
- 2) การรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ยังไม่เหมาะสมเนื่องจากจะมีตัวแปรจริง หรือเท็จ ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงความจริง
- 3) การประสานกับหน่วยงานภายนอกจะมีการแบ่งด้วยผลประโยชน์ จึงควรระมัดระวังในการประสานงาน

4) การประสานควรแบ่งลำดับให้เห็นชัดเจน เช่น การประสานงานก่อนเตรียมงานระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน

ตาราง 18 ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การสร้างเครือข่าย

แนวทาง ที่	ด้านที่ 4 การสร้างเครือข่าย	ความสอดคล้อง IOC (n2 = 5)			
		ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ ถูกต้อง	การใช้ ประโยชน์
1	เครือข่ายต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา	1	1	0.8	1
2	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย	0.8	1	0.8	1
3	ต้องติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกันอยู่เสมอ	0.8	1	0.8	1

จากตาราง 18 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านด้านการสร้างเครือข่าย มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) เครือข่ายต้องมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน
- 2) สนับสนุนให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างเครือข่ายภายนอกทั้งในและต่างประเทศ
- 3) ส่งเสริมมาตรฐาน จรรยาบรรณในการสร้างเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 เขตภาคกลาง จำนวน 44 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน (rotary3350, 2562)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียน คณะกรรมการบริหารสโมสรอินเตอร์แรคท์ จำนวนทั้งสิ้น 275 คน โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งชั้น คือ
 1. สุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 475 คน
 2. เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบใช้เกณฑ์โดย
 - 2.1 เป็นสโมสรสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่เข้าร่วมการประชุมโดยสมัครใจ
 - 2.2 เป็นสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่ให้ความร่วมมือและเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง 3 ครั้ง
 - 2.3 เป็นสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ที่มีสมาชิกคณะกรรมการบริหารครบทุกฝ่าย
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารองค์กร การบริหารองค์กรด้านจิตอาสา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสังคม รวมถึงนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการและนักปฏิบัติการ รวมจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันแนวทางไว้ดังนี้
 - 3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ จำนวน 2 คน

- ผู้มีความชำนาญในด้านการบริหาร หรือมีวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหารระดับปริญญาโทขึ้นไป

- ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัติการ จำนวน 3 คน

- ผู้มีประสบการณ์ทำงานในสโมสรอินเตอร์แรคท์อย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจิตอาสา หรือเคยปฏิบัติงานในองค์กรจิตอาสา

- เคยดำรงตำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเตอร์แรคท์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .85 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .91 3. การประสานงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .82 และ 4. การสร้างเครือข่าย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .89

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

4. แบบยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเพื่อยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาศึกษาผู้ใหญ่ ไปยังสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 โรงเรียนเพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทาง Google Form ให้กับคณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แรคท์จำนวน 275 ชุด

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจำนวน 275 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจและทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำผลอภิปรายต่อไป
4. นำแบบยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาที่ได้รับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัติการจำนวน 5 คนเพื่อทำแบบยืนยันแนวทาง
5. ผู้วิจัยเดินทางไปมอบแบบยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาและรับกลับด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบยืนยันแนวทางครบถ้วนทั้ง 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดำเนินการวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาทั้ง 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาโดยใช้ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย
- ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เทคนิค IOC

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 เพศหญิงจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 อายุในการตอบคำถาม คือ 17 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคืออายุ 16 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 17 ปี เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการที่มีตำแหน่งในสโมสรอินเตอร์แรคทีฟในฝ่ายต่างๆ
2. ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคทีฟภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบการศึกษาดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการภายในองค์กร สโมสรอินเทอร์เน็ตมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารภายในกับสมาชิกภายในองค์กรรวมถึงใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โดยใช้ Line Facebook Twitter Instagram (บุคลากรภายในสโมสรอินเทอร์เน็ตทำงานจิตอาสาด้วยความเต็มใจและสมัครใจ และมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา การจัดการภายในมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมาจากการจัดหาด้วยองค์กรเอง เช่น การเปิดหมวก การขอรับบริจาค

กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา ที่สโมสรอินเทอร์เน็ตดำเนินกิจกรรมมากที่สุดคือกิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่นการปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ จะจัดกิจกรรมในรูปแบบอาสาพัฒนาให้กับพื้นที่ในถิ่นทุรกันดาร กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตมีรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ในลักษณะกิจกรรมสันถนาการ การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส และกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เป็นการจัดกิจกรรมช่วยทำความสะดวกในสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์

การประสานงาน สโมสรอินเทอร์เน็ตมีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กร และคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ตได้รับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่ยังคงพบว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอกยังอยู่ในระดับน้อย

การสร้างเครือข่าย คณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ตมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก และมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้เครือข่ายภายนอกทราบเสมอ และมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก เช่น การให้คำแนะนำ การให้ยืมวัสดุอุปกรณ์

2.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านงบประมาณพบปัญหาการบริหารมากที่สุดเนื่องจากการได้รับความสนับสนุนเงิน สิ่งของที่ใช้ในการจัดกิจกรรมยังไม่มีเท่าที่ควร การจัดโครงการหรือกิจกรรมควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มี

ผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดเป็นประจำ ส่วนของการจัดการควรมีการแบ่งงานตามความสามารถของสมาชิก จัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น

กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม พบค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อมาพิจารณาพบว่าการจัดกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมร่วมกับวัด โบสถ์ มัสยิด หรือสถานที่ประวัติศาสตร์ ขึ้นอยู่กับความสนใจของคณะกรรมการสโมสร และกิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตยังมีการจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกับสภาอากาศ การมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่

การประสานงาน ในแนวทางตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไปยังมีน้อย รวมถึงการสื่อสารเพื่อประสานงานควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน ให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการประสานงานที่ผิดพลาด และควรพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างเครือข่าย คณะกรรมการสโมสรอินเตอร์แอนด์เครือข่ายมีการติดต่อกับสมาชิกองค์กร แม้สมาชิกรุ่นนั้นจะไม่ได้เป็นสมาชิกของสโมสรแล้ว และการติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายภายหลังจากจบการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งคณะกรรมการควรมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ และสิ่งของกันอยู่เสมอ

3. วิเคราะห์ค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรอินเตอร์แอนด์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบการศึกษาดังนี้

การบริหารจัดการภายในองค์กร ความถี่มากที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ จัดเตรียมวางแผนการใช้ อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดประจำของสโมสร และจัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ รวมถึงด้านการจัดการ ควรแบ่งลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน – หลังให้ชัดเจน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน

ด้านกิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ การทำกิจกรรมจิตอาสาควรทำงานด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่น

มีความสุข รองลงมา คือ การทำงานจิตอาสาควรมีความสมัครใจในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันโดยไม่ถือตำแหน่งในองค์กร รวมถึงควรสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงว่าสถานที่หรือกลุ่มบุคคลแห่งนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ

ด้านการประสานงาน ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และควรพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างเครือข่าย ที่มีข้อเสนอแนะ ความถี่มากที่สุด คือ เครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสมัครใจให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย ตลอดจนมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกัน

4. วิเคราะห์ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบผลยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสดังนี้

ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย 8 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา ประกอบด้วย 3 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ด้านการประสานงาน ประกอบด้วย 4 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ด้านการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 3 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์ แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์ แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการบริหารจัดการระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือด้าน

วัสดุอุปกรณ์ เมื่อจำแนกในด้านวัสดุอุปกรณ์พบว่า มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เช่น Line Facebook Twitter Instagram อยู่ในระดับมากที่สุด มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ ภาพการทำกิจกรรมผ่าน Facebook Twitter Instagram อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเกิดจากการในยุคปัจจุบันได้มีการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ที่อำนวยความสะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และสามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆได้ในวงกว้าง มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เนื่องจากกลุ่มเยาวชนเป็นผู้ที่ให้ความสนใจและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพท กิตติธนาชัย(2555) ซึ่งพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะความสามารถในการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการเทคโนโลยีทางการสื่อสารในปริมาณที่มากขึ้น โดยดูจากสถิติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการพิจารณาแนวโน้มของการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ระหว่างปี 2557-2561 พบว่าผู้ใช้คอมพิวเตอร์ลดลงจากร้อยละ 38.2 คิดเป็นจำนวน 23.8 ล้านคน เป็นร้อยละ 28.3 คิดเป็นจำนวน 17.9 ล้านคน ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 34.9 คิดเป็นจำนวน 21.8 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 56.8 คิดเป็นจำนวน 36.0 ล้านคน ผู้ใช้โทรศัพท์มือถือเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 77.2 คิดเป็นจำนวน 48.1 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 89.6 คิดเป็นจำนวน 56.7 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2561. ออนไลน์) รองลงมาคือด้านบุคลากร เมื่อจำแนกในด้านบุคลากรพบว่า การทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ และมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานของธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวทำนายพฤติกรรมจิตอาสาที่สำคัญที่สุด โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นยังเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสาสูงที่สุดด้วย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมจิตอาสาหรือไม่ ลำดับที่สาม คือ ด้านการจัดการภายใน เมื่อจำแนกในด้านการจัดการภายในพบว่า สโมสรมีการแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจนและมีการตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ รวมถึงมีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการบริหารของสโมสรอินเตอร์แรคทีฟมีการกำหนดโครงหน้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ในความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยชัชวาวรรณ มีทรัพย์ทอง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการ และแนวทางในการจัด กิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นการวิจัยคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการและแนวทางในการจัดกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีกระบวนการในการทำงานจิตอาสาทั้งหมด 4 ขั้นตอน ตามวงจรเดมมิ่งที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานคือ การวางแผน การลงมือทำ การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงมาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม (PDCA) และลำดับสุดท้าย คือด้านงบประมาณ เมื่อจำแนกรายด้านงบประมาณพบว่า ภายในสโมสอินเตอร์แควท์สามารถบริหารการเงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม โดยการจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการจัดหาด้วยองค์การเอง เช่น การเปิดหมวก การขอรับบริจาค อยู่ในระดับมาก ซึ่งสัมพันธ์กับค่าน้อยที่สุดในด้านงบประมาณการได้รับสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สปอนเซอร์ เครือข่ายที่อยู่ร่วมสังกัด แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณของสโมสอินเตอร์แควท์ได้มาจากการรับบริจาคภายนอก ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการหาด้วยตนเอง เพราะการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นจากหน่วยงานต้นสังกัด เครือข่ายร่วมสังกัด หรือการสนับสนุนจากสปอนเซอร์ยังไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การดำเนินงานในด้านงบประมาณของสโมสจึงจำเป็นต้องบริหารการเงิน สิ่งของให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ซึ่งตรงกับอุปสรรคและปัญหาที่พบในงานวิจัยของณัฐสุนันท์ มนต์ะพงษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาและอุปสรรคในด้านงบประมาณที่เกิดขึ้นในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือบุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการผลิตสื่อน้อย เพราะโรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานภายในโรงเรียน

การจัดกิจกรรมด้านจิตอาสา ของสโมสอินเตอร์แควท์ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือกิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การจัดกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ การจัดกิจกรรมเก็บขยะ ดูแลความสะอาดในพื้นที่

สาธารณะ กิจกรรมด้านจิตอาสาที่ปฏิบัติรองลงมา คือ กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชน และส่งเสริมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา เช่น การทาสีให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร การปรับปรุงห้องสมุด มีการปฏิบัติในระดับมาก และรองลงมา คือการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ สุนัขจรจัด แมวจรจัด ในลำดับต่อมา คือการจัดกิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส การจัดสหนาการในบ้านพัก ผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง และการจัดกิจกรรมมอบสิ่งของบริจาค เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลน เช่น มอบผ้าห่มให้ผู้ประสบภัยหนาวทางภาคเหนือ มอบเครื่องอุปโภค บริโภคให้ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การจัดกิจกรรมด้านจิตอาสาลำดับสุดท้าย คือ กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสถานที่ในการจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยแตกต่างกัน หรือ ความสนใจในการจัดกิจกรรมจิตอาสาที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, บทสรุปของผู้บริหาร) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การถอดบทเรียนผลการดำเนิน และการมีส่วนร่วมของสภาเด็กและเยาวชนเพื่อพัฒนาสังคม” ในส่วนกิจกรรมที่เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เข้าร่วมทำกับเครือข่ายเยาวชน 5 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรมด้านการท่องเที่ยว 2) กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม 3) กิจกรรมด้านยาเสพติด 4) กิจกรรมด้านเอดส์ และ 5) กิจกรรมด้านดนตรี

การประสานงานของสโมสรอินเตอร์แรคท์ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คณะกรรมการยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานจะต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งในแนวดิ่ง(Vertical) และแนวราบ(Horizontal) กล่าวคือ การประสานงานในแนวดิ่ง(Vertical) เป็นลักษณะการประสานตามลำดับของตำแหน่งหน้าที่ จึงต้องมีการรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า มีการสั่งการและมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่น คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา คำแนะนำจากรุ่นพี่ เป็นต้น การประสานงานในแนวราบ(Horizontal) เป็นการประสานงานของตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรือมีสถานะทางสังคมในระดับเดียวกัน เช่น คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการประสานงานในแนวราบนั้นจะต้องมีการพูดคุยกันสม่ำเสมอ มีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรได้รับทราบร่วมกัน โดยการประสานงานในแนวราบ(Horizontal)นั้นจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติด้วยกัน

การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงานมิใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดให้งานประสานกันเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูป Teamwork อีกด้วย(สมาน รังสิโยภุชฎี และสุธี สุทธิสมบูรณ์. 2544) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการประสานงานและการดำเนินงาน ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงาน สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวร้าว หน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีและรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และรู้ทางการปรับปรุงงาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ซึ่งถ้าแต่ละฝ่ายมีการประสานงานที่ดี ต่างฝ่ายต่างช่วยกันทำงานไม่เกี่ยงงาน ก็จะลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และทำให้งานเสร็จตามกำหนด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน จึงส่งผลให้การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการประสานงานและการดำเนินงานของสมิต สัจฉุกร (2553) ที่ว่า การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ ดวงชื่น (2545) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารและการประสานงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและทุกงานการจัดระบบงานในสำนักงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและสองงาน คือ งานบริหารทั่วไป และงานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน

การสร้างเครือข่าย ของสโมสรอินเตอร์แรคท์ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมาชิกภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกสูงที่สุด และองค์กรมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ แสดงให้เห็นถึงการสร้างเครือข่ายของสโมสรอินเตอร์แรคท์จะมีจัดกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ที่มีความต้องการในแบบเดียวกัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายยังมาจากการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้กับเครือข่ายภายนอกทราบ เมื่อมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับสโมสร

อินเทอร์เน็ตแล้ว จะเกิดการแลกเปลี่ยนช่องทางในการสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายการจัดกิจกรรมร่วมกันต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา มุขทอง (2559) เรื่องการสร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ สวนเกษตรดาดฟ้า สำนักงานหลักสี่กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่ายจากการศึกษาพบว่าแต่ละศูนย์การเรียนรู้มีรูปแบบการวางแผนการสร้างเครือข่าย การคัดเลือก และวิธีการชักชวนองค์กรหรือหน่วยงานให้มาเป็นเครือข่ายโดยส่วนใหญ่จะเป็นการวางแผนคัดเลือกจากหน่วยงานหรือบุคคลที่รู้จักคุ้นเคย คนที่เคยมาอบรมหรือเคยทำงานร่วมกันมาก่อน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีแนวคิดและอุดมการณ์คล้ายกัน คือ การใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดทางเกษตรแบบยั่งยืนโดยไม่ใช้สารพิษและมองว่าแต่ละหน่วยงานหรือบุคคลนั้นมีความสามารถหรือมีจุดเด่นในเรื่องใด โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน โดยมีการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายของตนเองในโซเชียลเน็ตเวิร์ค เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์กลุ่ม เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชญาณ์นันท์ ลิ้มถาวรานันต์ (2559) เรื่อง การสร้างเครือข่ายในชุมชนออนไลน์ท่องเที่ยวแบบอิสระ กรณีศึกษา I Roam Alone ว่าแนวคิดเครือข่ายทางสังคม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่ม หรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร บริการ และคำแนะนำระหว่างกัน มีรากฐานของแนวคิดมาจากทฤษฎีแห่งการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งมีพื้นฐานสำคัญที่เชื่อว่า การกระทำระหว่างกันของบุคคลจะกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบจะพิจารณาจากรางวัลกับการลงโทษหรือความพอใจกับความไม่พอใจ เป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกันตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โดยบุคคลจะมีความพอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเนื่องจากจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินแนวคิด และความสามารถของตนเอง

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการยืนยันแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) บุคคลที่เข้ามาทำงานจิตอาสาควรทำด้วยใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน
- 2) การบริหารควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) มีการเข้าร่วมประชุมประจำสัปดาห์

4) อาจมีบางลำดับที่สามารถควบคู่กันได้

5) การใช้ข้อความควรกระชับ และใช้คำ (Wording) ให้ชัดเจน

จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกับ ญัตติวิชาการ ศรีบริบูรณ์ (2550) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง ความสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนร่วม โดยการเอาใจใส่และการช่วยเหลือ ผู้ที่มีจิตอาสาจะแสดงออกพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม เช่น การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน และอนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ที่กล่าวว่า อาสาสมัคร หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยสมัครใจ โดยการทำกิจกรรมนั้นมีการวางแผนการปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าภายใต้การจัดการขององค์กร มีความต่อเนื่อง และประเภทของกิจกรรมนั้นมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับความสนใจและความถนัดของบุคคล และบุคลากรยังมีความสำคัญของระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้มีความสำเร็จ มีความชัดเจน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการสร้างความรู้ของตนเอง ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ (รวมพร ทองรัมย์. 2558)

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) กิจกรรมด้านจิตอาสาควรส่งเสริมในวิชาชีพของตนเอง
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของชุมชน สนับสนุนความเข้าใจอันดีร่วมกัน
- 3) องค์กรจิตอาสาต้องจัดกิจกรรมจิตอาสาที่ครอบคลุมความต้องการหรือปัญหาหลักของสังคม

จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกับทฤษฎีประชาสังคม (Civil Society Theory) (เรียบ นมรักษ์. 2552: 23 - 24; อ้างอิงมาจาก ชาย โพธิ์สีดา, อุไรวรรณ คะเนิงซุขเกษม; และอมราสุนทรธาดา. 2540: ข) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถอธิบายและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาจิตอาสา โดยมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านคุณธรรม และสิทธิหน้าที่ของบุคคลในสังคมที่มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยประชาสังคม (civil society) หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการช่วยเหลือสังคมโดยองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนร่วม หรือจิตอาสาเพื่อชุมชน และเป็นเครื่องมือทางสังคม เช่น มูลนิธิ ชมรม ชุมชน สโมสร และกิจกรรมจิต

อาสาที่ส่งเสริมในวิชาชีพของตัวเองยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา พะเนตรรัมย์ (2559) เรื่องความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ด้านการเสียสละต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจิตอาสา ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อจากด้านการเสียสละต่อสังคม พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจิตอาสาการช่วยเหลือและทำความสะอาดบริเวณที่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3.96 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นผู้สอน เป็นผู้อบรม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน และเป็นตัวอย่างที่ดีในการมีจิตอาสา อยากให้โรงเรียนมี สภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย จึงเสียสละเวลาในการทำมาความสะอาด เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียน

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มี

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) รายละเอียดข้อย่อยมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้
- 2) การรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากจะมีตัวแปรจริง หรือเท็จ ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงความจริง
- 3) การประสานกับหน่วยงานภายนอกจะมีการแฝงด้วยผลประโยชน์ จึงควรระมัดระวังในการประสานงาน
- 4) การประสานควรแบ่งลำดับให้เห็นชัดเจน เช่น การประสานงานก่อนเตรียมงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน

จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกับสมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2544) ได้ให้ความสำคัญของการประสานงานไว้ดังนี้ 1) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกัน ปราศจากการขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำ หรือซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือการจัดให้งานแต่ละส่วนสามารถรับกันได้ในช่วงหรือเวลาอันเหมาะสม (Timing) และสามารถผสมผสานกลมกลืนเข้ากันได้อย่างแนบเนียน (Integrating) 2) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงานมิใช่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานประสานกันเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูปแบบ Teamwork อีกด้วย และการประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

(Communication) หลักสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานของเราได้ก็ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความต้องการนั้นๆ กระจ่างดีแล้ว อุปกรณ์สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารไม่ดีเกิดการเข้าใจผิดพลาดขึ้น การประสานงานจะไม่เกิดผล

แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาคว 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่าย มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดดังนี้

- 1) เครือข่ายต้องมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน
- 2) สนับสนุนให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างเครือข่ายภายนอกทั้งในและต่างประเทศ
- 3) ส่งเสริมมาตรฐาน จรรยาบรรณในการสร้างเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกับพระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางวัฒนธรรม เป็นแนวความคิดพื้นฐานของการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในค่านิยมและความหมายที่จะนำไปสู่การจัดการชุมชนและเครือข่ายในลักษณะของความเกื้อกูลและไว้วางใจซึ่งกัน ก่อให้เกิดระเบียบ แบบแผน และการพัฒนาที่ต่อเนื่องหรือเป็นทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมที่จะนำไปสู่การจัดการและการขยายขอบเขตของเครือข่ายให้กว้างขวางออกไป โดยความสัมพันธ์ของการสร้างเครือข่ายทางสังคม ยังเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ความรู้และปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก เพราะจะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ เป็นวิธีการที่ทุกฝ่ายทำงานร่วมมือกัน ภายใต้การเรียนรู้ที่เป็นอิสระจากการควบคุมในเชิงอำนาจ และการสร้างเครือข่ายยังรวมถึง 1) เครือข่ายความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้วยความคิด ความรู้ หรือเทคนิคต่างๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตนและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น เครือข่ายความคิดนั้นมักจะเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นกันได้รวมตัวกันสร้างเครือข่ายขึ้นเพื่อที่จะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น เครือข่ายกลุ่มครู เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น 2) เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำกิจกรรม ส่วนมากมักจะเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายมี

ส่วนร่วมในการช่วยเหลือในการทำกิจกรรมร่วมกัน 3) เครือข่ายสนับสนุนทุน เป็นเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนทุนแก่เครือข่ายอื่นๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจเป็นทั้งกลุ่มทุนภายในเครือข่ายและมาจากภายนอกเครือข่าย(สัมพันธ์ เตชะอริก และคณะ. 2540)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านจิตอาสาในวงกว้างต่อไป ดังนี้

1. การบริหารจัดการภายใน ด้านบุคลากร การประสานความร่วมมืออย่างมีความเข้าใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านวัสดุอุปกรณ์ถึงแม้จะมีการนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีบางข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย
2. กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมมีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกิจกรรมด้านอื่นๆ แสดงว่าการจัดกิจกรรมในด้านนี้อาจจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากกลุ่มเยาวชน
3. การประสานงานสิ่งที่สำคัญคือการสื่อสารให้ชัดเจน และแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ตลอดจนมีการพูดคุยกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการติดตามผล ประเมินผล
4. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา แต่ทั้งนี้การสร้างเครือข่ายควรเริ่มจากสร้างความเข้มแข็งของสมาชิกเครือข่ายภายในก่อนและจึงสร้างเครือข่ายภายนอก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครไปใช้และทดสอบประสิทธิภาพภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน
2. ศึกษาตัวแปรการบริหารด้านอื่นๆที่สามารถนำมาใช้กับองค์กรด้านจิตอาสา
3. การศึกษากลุ่มตัวอย่างควรขยายพื้นที่ไปในเขตอื่น เพราะสภาพแวดล้อม สังคม สิ่งอำนวยความสะดวกอาจแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ผลของแนวทางการบริหารที่ได้แตกต่างกันไปด้วย

บรรณานุกรม

- Bellanca, J., & Brandt, R. (2010). 21st Century Skills: Rethinking How Students Learn. Bloomington: Solution Tree Press. *Journal name: Creative Education*, 5(9).
- Chan, K., & Liebowit, J. (2006). The synergy of social network analysis and knowledge mapping : A case study. *Journal of Management and Dicision Making*.
- Clary, e. a. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.
- Gulick, L., & Urwick, J. (1987). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท ชัคเชสมิเดีย จำกัด.
- เครือข่ายจิตอาสา. (2558). รายงานสถานการณ์งานอาสาสมัครประเทศไทย นโยบายและกลไกการส่งเสริมงานอาสาสมัครระดับชาติ งานประชุมระดับนานาชาติด้านการอาสาสมัคร ครั้งที่ 1. Retrieved from <http://www.volunteerspirit.org/file/ncv/R8AMf.pdf>
- เดชา วิลลารอน และอาทิตยา พงพรม. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน กรณีเครือข่ายนางพิมพ์ โถตันคำ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีและสำนักวิชาการและแผนงาน.
- เสถียร จิรวงศ์มันต์. (2549). ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและประสานการมีส่วนร่วมองค์กรเครือข่าย สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เสรีชัย โชติพานิช. (2553). การบริหารทรัพยากรกายภาพ : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย = Network : ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/จัดการ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ไทยโพสต์. (2561). สร้างเด็กคุณธรรม 5.0 ผ่าน "ไทยแลนด์ ซุปเปอร์แคมป์". Retrieved from <https://www.thaipost.net/main/detail/22972>

กรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน. (2547). เอกสารแนวคิด แนวทางและกรณีตัวอย่างในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: เอ ทีเอ็น โปรดักชั่น.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2556). การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของชุมชน. กรุงเทพฯ: กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข.

จิราพรรณ เรืองพุทธ. (2556). การวิเคราะห์กิจกรรมส่งเสริมการมีจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษา: การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวารวรรณ มีทรัพย์ทอง. (2559). การให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการ และแนวทางในการจัดกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(2), 165-182.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). สอนเด็กให้มีจิตสาธารณะ. กรุงเทพฯ: วี พรีนซ์.

ชูชัย ศุภวงศ์. (2540). แนวคิดประชาสังคมไทย: บทสำรวจเบื้องต้นจากเอกสาร. วารสารปาริชาติ, 12(2), 34-43.

ณัฐฐลักษณ์ ศรีมีชัย. (2554). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. (2546). สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 (ฉบับที่ 2). (2560, 13 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 63 ก.

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ. (2547). เครือข่ายธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).

- ภัทรพร มงคลวัจน์. (2552). การวิเคราะห์กระบวนการการถ่ายทอดความรู้เพื่อการอาสาสมัครรับใช้
สังคม : กรณีศึกษาโรงเรียนพระดาบส. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน)),
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญญา หนูวงศ์. (2555). องค์ประกอบในการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์การ
เภสัชกรรม)), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2550). จิตอาสาคืออะไร. Retrieved from
<http://www.csrcom.com/articles/view/36>
- รุจิเรข โกมินทรชาติ. (2559). กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทุนของเครือข่ายอินแปง. (วิทยานิพนธ์
ค.ด. (พัฒนศึกษา)), กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณรณ แสงมณี. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์ แอนด์
เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนัทธการพิมพ์ จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). จิตอาสา ในสารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม
2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2555). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ.
Retrieved from <http://www.wiruch.com/>
- ศุภรัตน์ รัตนมูขัย. (2544). บัณฑิตอาสา: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม. วารสาร
คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯสหประชาชาติ, 33(1), 33-37.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2552). โครงการวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- ศูนย์โรตารีสากล. (2557). คู่มือสโมสรอินเทอร์แวกต์. Retrieved from
http://www.rotarythailand.org/doc/file/Interact_Handbook-654th.pdf
- สนทยา พลศรี. (2550). เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาสิต. (2553). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การตัดสินใจของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร. (2546). ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รายงานสรุปการสัมมนาเรื่อง การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ. (2546). กลยุทธ์เครือข่ายการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: คอสมิคเอนเตอร์ไพรส์.
- สิริพัฒน์ ลาภจิตร. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ รม.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี สุทธิสมบุญ, & และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2542). หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- อนิษฐา แจ่มเอี่ยม. (2553). เครือข่ายการสื่อสารและการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครเครือข่ายจิตอาสา. (วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2552). การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาในระดับปริญญาตรี. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย



**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย
การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต
ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร**

1. อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์ คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และการศึกษาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.พิมพ์มา ม่วงศิริธรรม

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ ประสบการณ์ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนคริ
นทรวิโรฒ ประธานบริหารหลักสูตร สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ดร.เบญจพร จันเจริญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตลอดชีวิต เขตบางรัก
ประสบการณ์ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตลอดชีวิต เขตบางรัก

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร



*** แบบสอบถาม ***

สำหรับคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการ
ด้านจิตอาสาสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่ง
หน้าที่ในสโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสรอินเทอร์เน็ตเรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1. การบริหารจัดการ
ภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย
โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของคณะกรรมการสโมสรอินเทอร์เน็ต
เรคท์ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเทอร์แรคท์

.....

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. การบริหารจัดการภายในองค์กร					
1.1 ด้านบุคลากร					
1.1.1 ท่านได้รับผิดชอบฝ่ายงานที่เหมาะสมกับตนเอง					
1.1.2 ท่านมีส่วนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม					
1.1.3 ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา					
1.1.4 ท่านทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ					
1.1.5 ทุกคนในองค์กรมีการร่วมมือประสานงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
1.2 ด้านงบประมาณ					
1.2.1 องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด					
1.2.2 องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สปอนเซอร์ เครือข่ายที่อยู่ร่วมสังกัด					
1.2.3 การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการจัดหาด้วยองค์กรเอง เช่น การเปิดหมวก การขอรับบริจาค					
1.2.4 ท่านเสียสละเงิน สิ่งของส่วนตัวเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม					
1.2.5 องค์กรของท่านสามารถบริหารการใช้จ่ายเงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์					
1.3.1 องค์การของท่านมีการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมเสมอ					
1.3.2 วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่จำเป็นเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมขององค์กร					
1.3.3 ภายในองค์กรมีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของเพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด					
1.3.4 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เช่น Line Facebook Twitter Instagram					
1.3.5 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ ภาพการทำกิจกรรมผ่าน Facebook Twitter Instagram					
1.3.6 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการจัดกิจกรรม					
1.4 ด้านการจัดการ					
1.4.1 องค์การของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจน					
1.4.2 องค์การของท่านมีการแบ่งงานตามความสามารถของสมาชิก					
1.4.3 องค์การของท่านมีการตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
1.4.4 องค์การของท่านมีการปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมตามสถานการณ์					
1.4.5 องค์การของท่านมีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา					
2.1 กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้					
2.1.1 การจัดกิจกรรมในเชิงเผยแพร่ความรู้ในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การรณรงค์เรื่องการเลือกตั้ง การจัดป๋าย นิเทศก์ภายในโรงเรียน					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.1.2 การจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา เช่น การทาสีให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร การปรับปรุงห้องสมุด					
2.1.3 การจัดกิจกรรมฝึกทักษะชีวิตของเยาวชนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่นการเข้าร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพ การเรียนรู้กับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่					
2.1.4 การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วให้กับหน่วยงานต่างๆที่มีความต้องการ เช่น การบริจาคเสื้อผ้ามือสอง การบริจาคหนังสือให้ห้องสมุด					
2.1.5 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ สุนัขจรจัด แมวจรจัด					
2.2 กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
2.2.1 การจัดกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ					
2.2.2 การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสำรวจพื้นที่ป่าไม้ที่ประสบปัญหา					
2.2.3 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สัตว์ป่า หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สัตว์ป่า					
2.2.4 การจัดกิจกรรมเก็บขยะ ดูแลความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ เช่น การเก็บขยะบริเวณชายฝั่งทะเล การเก็บขยะในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่					
2.2.5 การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดการใช้ทรัพยากร เช่น ลดใช้ถุงพลาสติก การนำกระดาษที่ใช้หน้าเดียวมาทำประโยชน์ การแยกขยะให้ถูกต้องในเขตชุมชน					
2.3 กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต					
2.3.1 การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของบริจาค เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลน เช่น มอบผ้าห่มให้ผู้ประสบภัยหนาวทางภาคเหนือ มอบเครื่องอุปโภค บริโภคให้ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.3.2 การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีด้อยโอกาส เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส การจัดสันทนการในบ้านพักผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง					
2.3.3การจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับองค์กรต่างๆภายนอก เช่น การบริจาคโลหิตร่วมกับสภากาชาด การมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่					
2.3.4 การจัดกิจกรรมระดมทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้านสุขภาพ เช่น มอบเงินให้หน่วยงานที่ดูแลเด็กที่ติดเชื้อเอชไอวี ผู้สูงอายุที่ทุพพลภาพ					
2.3.5 การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำป้ายรณรงค์ลดใช้ความรุนแรงในเด็ก การใช้สื่อเทคโนโลยีแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม					
2.4 กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม					
2.4.1 การจัดกิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์					
2.4.2 การจัดกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมกับวัด โบสถ์ มัสยิด หรือชุมชนในการจัดสถานที่เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา					
2.4.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด หรือสถานที่ประวัติศาสตร์ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง					
2.4.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณค่ารูปแบบวิถีชีวิตในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น					
2.4.5 การจัดกิจกรรมในเชิงประชาสัมพันธ์แหล่งการเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ ที่มีเอกลักษณ์ให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลอื่น เช่น ยุวมัคคุเทศน์อาสา					
3. การประสานงาน					
3.1 องค์กรของท่านมีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3.2 องค์รขของท่านมีการทำงานเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
3.3 ท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
3.4 เมื่อเกิดข้อผิดพลาด สมาชิกภายในองค์กรจะร่วมกันคิด และช่วยกันแก้ไขเพื่อให้การจัดกิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
3.5 องค์รขของท่านมีการประสานงานในแนวดิ่งตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไป					
3.6 องค์รขของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอก					
3.7 องค์รขของท่านมีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์					
4. การสร้างเครือข่าย					
4.1 องค์รขของท่านมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม ให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ					
4.2 องค์รขของท่านมีการติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายที่เข้าร่วมในกิจกรรม ภายหลังจากจบการจัดกิจกรรม					
4.3 เมื่อองค์รขของท่านจัดกิจกรรมจะมีกลุ่มเครือข่ายเข้าร่วมมากกว่า 1 กลุ่มเสมอ					
4.4 องค์รขของท่านมีการติดต่อกับสมาชิกขององค์กร แม้สมาชิกองค์กรจะไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว					
4.5 องค์รขของท่านได้รับความร่วมมือที่เกิดขึ้นเกิดจากกลุ่มเครือข่ายที่จัดกิจกรรมด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ					
4.6 สมาชิกภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก					
4.7 องค์รขของท่านมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกเสมอ เช่น การให้คำแนะนำ การให้ยืมวัสดุ					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
อุปกรณ์ สิ่งของ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรในแต่ละด้านควรเป็นอย่างไร

1.1 ด้านบุคลากร

.....

1.2 ด้านงบประมาณ

.....

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....

1.4 ด้านการจัดการ

.....

2. การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

.....

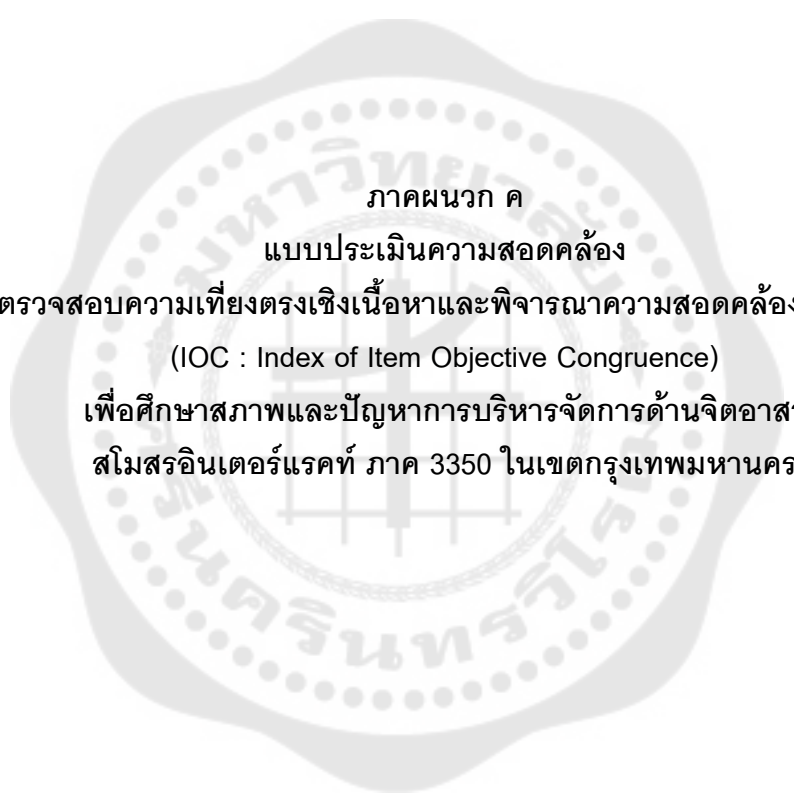
3. การประสานงานที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

.....

4. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งควรดำเนินการอย่างไร

.....

*** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ภาคผนวก ค
แบบประเมินความสอดคล้อง
การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องของคำถาม
(IOC : Index of Item Objective Congruence)
เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

*** แบบประเมินความสอดคล้อง ***

สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย (การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องของคำถาม) (IOC : Index of Item Objective Congruence)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาครัฐ ภาค 3350 ในเขต กรุงเทพมหานคร

รายละเอียดของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาครัฐ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์แนวคิดเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสมัครอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาครัฐ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตเนื้อหา ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาครัฐ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 4 ประเด็น คือ 1. การบริหารจัดการภายในองค์กร 2. กิจกรรมที่ดำเนินการในด้านจิตอาสา 3. การประสานงาน 4. การสร้างเครือข่าย

ขอให้ผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบประเมินโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป ระดับคุณภาพประกอบด้วย

- | | | |
|----|---------|-------------|
| -1 | หมายถึง | ไม่สอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 1 | หมายถึง | สอดคล้อง |

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรอินเทอร์แรคท์

.....

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			สรุปค่า IOC	/ คงไว้ และ x ตัดออก	ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ
	ผชช 1	ผชช 2	ผชช 3			
1. การบริหารจัดการภายในองค์กร						
1.1 ด้านบุคลากร						
1.1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการจัดกิจกรรมภายในองค์กร	-1	1	1	0.333333	x	ไม่มีปรากฏในนิยามศัพท์
1.1.2 ท่านได้รับผิดชอบฝ่ายงานที่เหมาะสมกับตนเอง	1	1	1	1	/	
1.1.3 ท่านมีส่วนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	/	
1.1.4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกภายในองค์กร	1	1	0	0.666667	x	
1.1.5 ท่านทำงานจิตอาสาเพราะต้องการทำในสิ่งใหม่ๆ	0	1	1	0.666667	x	
1.1.6 ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา	1	1	1	1	/	
1.1.7 ท่านทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจและสมัครใจ	1	1	1	1	/	
1.1.8 ทุกคนในองค์กรมีการร่วมมือประสานงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	/	
1.2 ด้านงบประมาณ						
1.2.1 องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนเงินสิ่งของใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	/	

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			สรุปค่า IOC	/ คงไว้ และ x ตัดออก	ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ
	ผชช 1	ผชช 2	ผชช 3			
1.2.2 องค์การของท่านได้รับการสนับสนุนเงิน สิ่งของที่ใช้ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงาน ภายนอก เช่น สปอนเซอร์ เครือข่ายร่วมสังกัด	1	1	0	0.666667	/	
1.2.3 องค์การของท่านมีการเรียกเก็บค่าจัด กิจกรรมจากสมาชิก	0	1	1	0.666667	x	
1.2.4 การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการ จัดหาด้วยองค์การเอง เช่น การเปิดหมวก การ ขอรับบริจาค	1	1	1	1	/	
1.2.5 ท่านเสียสละเงิน สิ่งของส่วนตัวเพื่อใช้ในการ จัดกิจกรรม	1	1	1	1	/	
1.2.6 องค์การของท่านมักประสบปัญหาเงินไม่ เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	1	-1	1	0.333333	x	คล้ายกับข้อ 1.2.7
1.2.7 องค์การของท่านสามารถบริหารการใช้เงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	1	1	1	1	/	
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์						
1.3.1 องค์การของท่านมีการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมเสมอ	1	1	1	1	/	
1.3.2 วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของที่จำเป็นเพียงพอต่อ การจัดกิจกรรมขององค์กร	1	1	1	1	/	
1.3.3 การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของเพื่อใช้ในการ จัดกิจกรรมได้มาจากการสนับสนุนของ บุคคลภายนอก	1	-1	1	0.333333	x	คล้ายกับข้อ 1.2.1
1.3.4 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรม ภายในองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ ภาพการทำกิจกรรมผ่าน Facebook Twitter Instagram	1	1	1	1	/	
1.3.5 มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการ ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เช่น Line Facebook Twitter Instagram	1	1	1	1	/	

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			สรุปค่า IOC	/ คงไว้ และ x ตัด ออก	ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ
	ผชช 1	ผชช 2	ผชช 3			
1.3.6 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการจัดกิจกรรม	1	1	1	1	/	
1.3.7 ภายในองค์กรมีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด	1	1	1	1	/	
1.4 ด้านการจัดการ						
1.4.1 องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภายใน อย่างชัดเจน	1	1	1	1	/	
1.4.2 องค์กรของท่านมีการแบ่งงานตาม ความสามารถของสมาชิก	1	1	1	1	/	
1.4.3 องค์กรของท่านมีการตรวจสอบการจัด กิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	/	
1.4.4 องค์กรของท่านมีการปรับปรุงแบบการจัด กิจกรรมให้เหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	1	/	
1.4.5 องค์กรของท่านมีการประชุมงานอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	0	0.666667	/	
1.4.6 มีการแจ้งการจัดกิจกรรม วัตถุประสงค์ของ การจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	x	ปรับไปใช้ในด้าน การประสานงาน
1.4.7 มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมวางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาและมีความเหมาะสมกับ องค์กร	1	1	0	0.666667	x	ปรับไปใช้ในด้าน การประสานงาน
1.4.8 องค์กรของท่านมักไม่ได้ความร่วมมือจาก สมาชิก	1	-1	0	0	x	ให้คำตอบเชิงลบ
1.4.9 องค์กรของท่านมีการประสานความร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอกในการจัดกิจกรรม	1	1	1	1	x	ซ้ำกับข้อ 3.6
1.4.10 เมื่อจบการจัดกิจกรรมมีการประเมินผล และเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป	1	1	1	1	x	ซ้ำกับข้อ 3.4
2. กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา						
2.1 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความ ช่วยเหลือสุนัขจรจัด แมวจรจัด	1	1	1	1	/	

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			สรุปค่า IOC	/ คงไว้ และ x ตัด ออก	ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ
	ผชช 1	ผชช 2	ผชช 3			
2.2 การจัดกิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด สวนสาธารณะ	1	1	1	1	/	
2.3 การจัดกิจกรรมมอบสิ่งของบริจาค เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลน เช่น มอบผ้าห่มให้ผู้ประสบภัยหนาวทางภาคเหนือ มอบเครื่องอุปโภค บริโภคให้ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ	1	1	1	1	/	
2.4 การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียนด้อยโอกาส การจัดสหกรณ์การเกษตรในบ้านพักผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง	1	1	1	1	/	
2.5 การจัดกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การสร้างฝาย	1	1	1	1	/	
2.6 การจัดกิจกรรมในเชิงเผยแพร่ความรู้ เช่น การรณรงค์เรื่องการเลือกตั้ง การจัดป้ายนิเทศก์ภายในโรงเรียน	1	1	1	1	/	
2.7 การจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับองค์กรต่างๆ ภายนอก เช่น การบริจาคโลหิตร่วมกับสภาอากาศ การมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่	1	1	1	1	/	
2.8 การจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา เช่น การทาสีให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร การปรับปรุงห้องสมุด	1	1	1	1	/	
3. การประสานงาน						
3.1 องค์กรของท่านมีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ	1	1	1	1	/	
3.2 องค์กรของท่านมีการทำงานเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	/	
3.3 ท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	/	
3.4 เมื่อเกิดข้อผิดพลาด สมาชิกภายในองค์กรจะร่วมกันคิด และช่วยกันแก้ไขเพื่อให้การจัดกิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	/	

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			สรุปค่า IOC	/ คงไว้ และ x ตัด ออก	ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ
	ผชช 1	ผชช 2	ผชช 3			
3.5 องค์การของท่านมีการประสานงานในแนวดิ่ง ตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงสมาชิกทั่วไป	1	1	1	1	/	
3.6 องค์การของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน ระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มเครือข่ายภายนอก	1	1	1	1	/	
3.7 องค์การของท่านมีการประสานความร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอก เพื่อให้การจัดกิจกรรม บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	/	
4. การสร้างเครือข่าย						
4.1 องค์การของท่านมีการประชาสัมพันธ์การจัด กิจกรรม ให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ	1	1	1	1	/	
4.2 องค์การของท่านจะจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดการ มีส่วนร่วม กับเครือข่ายภายนอก	0	1	1	0.66667	x	คล้ายกับข้อ 3.7
4.3 องค์การของท่านมีการติดต่อกับกลุ่มเครือข่าย ที่เข้าร่วมในกิจกรรม ภายหลังจากจบการจัด กิจกรรม	1	1	1	1	/	
4.4 เมื่อองค์การของท่านจัดกิจกรรมจะมีกลุ่ม เครือข่ายเข้าร่วมมากกว่า 1 กลุ่มเสมอ	1	1	1	1	/	
4.5 องค์การของท่านมีการติดต่อกับสมาชิกของ องค์กร แม้สมาชิกองค์กรจะไม่ได้เป็นสมาชิกของ องค์กรแล้ว	1	1	1	1	/	
4.6 ความร่วมมือที่เกิดขึ้นเกิดจากกลุ่มเครือข่าย ที่จัดกิจกรรมด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	/	
4.7 สมาชิกภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ กลุ่มเครือข่ายภายนอก	1	1	1	1	/	
4.8 องค์การของท่านมีการแลกเปลี่ยนความ ช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกเสมอ เช่น การให้คำแนะนำ การให้ยืมวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ	1	1	1	1	/	

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอให้มีการปรับคำถามในข้อเสนอแนะดังนี้

1. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรในแต่ละด้านควรเป็นอย่างไร

1.1 ด้านบุคลากร

.....

1.2 ด้านงบประมาณ

.....

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....

1.4 ด้านการจัดการ

.....

2. การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

.....

3. การประสานงานที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

.....

4. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งควรดำเนินการอย่างไร

.....

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบยั่งยืนแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสรอินเทอร์เน็ตแอนด์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบยั่งยืนแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ

1. อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริวัฒน์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการการจัดการการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์ คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และการศึกษาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.ชนันภรณ์ อารีกุล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์

ปี 2559 อาจารย์สังกัดโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ปี 2560 อาจารย์ประจำภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติ

1. นางสาวธนินท์ธ คำทองสุข

ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายงานกิจกรรมพิเศษและสัมพันธ์ชุมชน โรงเรียนอัสสัมชัญ

ประสบการณ์

ปี 2560 คณะกรรมการงานบริหารฝ่ายกิจกรรม โรงเรียนอัสสัมชัญ

ปี 2561 ประธานกรรมการงานกิจกรรมพิเศษและสัมพันธ์ชุมชน

ปี 2562 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายงานกิจกรรมพิเศษและสัมพันธ์ชุมชน โรงเรียนอัสสัมชัญ

2. นางสาวปฐมา สิมะวัฒนา

ตำแหน่ง คุณครูที่ปรึกษาสโมสรอินเตอร์แรคท์ โรงเรียนอัสสัมชัญ

ประสบการณ์ คุณครูที่ปรึกษาสโมสรอินเตอร์แรคท์ โรงเรียนอัสสัมชัญ ตั้งแต่ปี 2552 –
ปัจจุบัน และคณะกรรมการงานแนะแนว โรงเรียนอัสสัมชัญ

3. นายภูคณิน เลิศสดีไส

ตำแหน่ง นายกสโมสรอินเตอร์แรคท์ โรงเรียนอัสสัมชัญ ปี 2562

ประสบการณ์

ปี 2560 ประธานโครงการงานพิทักษ์ผืนป่า สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 และประธาน
โครงการเด็กอินฯสร้างยิ้มสู้้อง สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350

ปี 2561 ประธานโครงการอาสพาน้องเล่น สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350

ปี 2562 นายกสโมสรอินเตอร์แรคท์ โรงเรียนอัสสัมชัญ



ภาคผนวก จ

แบบยืนยันแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร





แบบยืนยัน

แบบแสดงความคิดเห็น

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขต
กรุงเทพมหานคร

แบบแสดงความคิดเห็นฉบับนี้ เป็นส่วนสำคัญก่อนจะสรุปผลการวิจัย กล่าวคือเป็น
ขั้นตอนการตรวจสอบเพื่อยืนยันแนวทางในการบริหาร โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบการตรวจสอบ
แนวทาง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร 2) ด้านกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา
3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการสร้างเครือข่าย หลังจากที่ท่านได้ศึกษารายละเอียด
ประกอบการพิจารณาแล้ว ขอความกรุณาท่านในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อสรุป
ผลงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ
องค์กรจิตอาสา องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และผู้ที่สนใจ เพื่อนำแนวทางไปใช้ประโยชน์ในองค์กร
ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณยิ่งที่ท่านได้กรุณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวชิตชนก เจริญมงคลการ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ***

เพื่อประกอบการพิจารณา แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา
สโมสอินเตอร์แรคท์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

วุฒิการศึกษา

.....

ประวัติการทำงาน

.....

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

ก่อนที่ท่านจะแสดงความคิดเห็น ผู้วิจัยขอให้ข้อมูลเอกสารประกอบแบบแสดง
ความคิดเห็นสรุปข้อค้นพบงานวิจัย

การวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 1

(การบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร)

ตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 1 คือ การบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสอินเตอร์แรคท์ ภาค
3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์องค์ประกอบจากการตอบแบบสอบถามคณะกรรมการ
สโมสอินเตอร์แรคท์ปรากฏผลสรุปดังนี้

การบริหารจัดการภายใน

1. บุคลากรในองค์กรควรทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจและสมัครใจ
2. บุคลากรในองค์กรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา
3. องค์กรต้องสามารถบริหารการใช้จ่ายเงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม
4. การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของจากการจัดหาด้วยองค์กรเอง
5. องค์กรควรมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิก
6. องค์กรควรมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อจัดกิจกรรม จัดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร
7. องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจน

8. ตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

9. มีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ

กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา

10. กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ ควรเน้นการจัด

กิจกรรมรูปแบบของอาสาพัฒนา

11. กิจกรรมจิตอาสาด้านสิ่งแวดล้อม ควรเน้นที่การปลูกป่า การสร้างฝายชะลอน้ำ

12. กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต ควรเน้นการจัดกิจกรรม
เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

13. กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ควรเน้นการจัดกิจกรรมอาสาสมัคร
ช่วยทำความสะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์

การประสานงาน

14. รับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

15. ควรมีการแจ้งข่าวสารการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ

16. ควรมีการทำงานเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การสร้างเครือข่าย

17. สมาชิกภายในองค์กรควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก

18. ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม ให้กับเครือข่ายภายนอกเสมอ

19. ควรมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอกเสมอ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้านต่อไปนี้

การบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
การบริหารจัดการภายใน								
1. บุคลากรในองค์กรควรทำงานด้านจิตอาสาด้วยความเต็มใจและสมัครใจ								
2. บุคลากรในองค์กรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา								
3. องค์กรต้องสามารถบริหารการใช้เงิน สิ่งของ ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม								
4. การจัดกิจกรรมจะได้รับเงิน สิ่งของ จากการจัดหาด้วยองค์กรเอง								
5. องค์กรควรมีการใช้สื่อ เทคโนโลยี มาช่วยในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิก								
6. องค์กรควรมีการใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อจัดกิจกรรม จัดประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร								
7. องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ภายในอย่างชัดเจน								
8. ตรวจสอบการจัดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้								
9. มีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ								

การบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	เป็น ไปได้	เป็นไป ไม่ได้	ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	เป็น ประโยชน์	ไม่เป็น ประโยชน์
กิจกรรมที่ดำเนินในด้านจิตอาสา								
10. กิจกรรมจิตอาสาด้านการพัฒนา เยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ ควร เน้นการจัดกิจกรรมรูปแบบของอาสา พัฒนา								
11. กิจกรรมจิตอาสาด้านสิ่งแวดล้อม ควรเน้นที่การปลูกป่า การสร้างฝาย ชะลอน้ำ								
12. กิจกรรมจิตอาสาด้านสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต ควรเน้นการ จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส								
13. กิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม ควรเน้นการจัด กิจกรรมอาสาสมัครช่วยทำความ สะอาดสถานที่สำคัญ เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่ประวัติศาสตร์								
การประสานงาน								
14. รับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์								
15. ควรมีการแจ้งข่าวสารการจัด กิจกรรมให้กับสมาชิกภายในองค์กร ทราบ								
16. ควรมีการทำงานเชื่อมโยงกับส่วน อื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์								

การบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	เป็น ไปได้	เป็นไป ไม่ได้	ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	เป็น ประโยชน์	ไม่เป็น ประโยชน์
<u>การสร้างเครือข่าย</u>								
17. สมาชิกภายในองค์กรควรมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเครือข่าย ภายนอก								
18. ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัด กิจกรรม ให้กับเครือข่ายภายนอก เสมอ								
19. ควรมีการแลกเปลี่ยนความ ช่วยเหลือกับกลุ่มเครือข่ายภายนอก เสมอ								

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

ก่อนที่จะท่านจะแสดงความคิดเห็น ผู้วิจัยขอให้ข้อมูลเอกสารประกอบแบบแสดงความคิดเห็นสรุปข้อค้นพบงานวิจัยตามข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 2

(แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร)

ตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 2 คือ แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์องค์ประกอบจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณะกรรมการสโมสรรีเตอร์เน็ตที่ปรากฏผลสรุปดังนี้

1. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรในแต่ละด้านควรเป็นอย่างไร

1.1 ด้านบุคลากร

- (1) ควรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และรู้หน้าที่ของตนเองในตำแหน่งที่ได้รับ
- (2) ควรมีการเลือกคณะกรรมการหรือสมาชิกที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน

1.2 ด้านงบประมาณ

- (1) ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดประจำของสโมสร
- (2) จัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์

- (1) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ
- (2) จัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง

1.4 ด้านการจัดการ

- (1) ควรแบ่งลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน - หลังให้ชัดเจน
- (2) แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน

2. การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

- (1) ควรทำงานด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข

(2) ควรสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงว่าสถานที่หรือกลุ่มบุคคลแห่งนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ

(3) จัดกิจกรรมจิตอาสาให้มีความหลากหลายครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

3. การประสานงานที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

(1) ควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด

(2) ควรพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจายข่าวสารให้ทั่วถึง

(3) รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

(4) มีการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่ร่วมจัดกิจกรรมและรายงานผลเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

4. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งควรดำเนินการอย่างไร

(1) เครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

(2) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในเครือข่าย

(3) ควรมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่ายอย่างอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกันอยู่เสมอ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้านต่อไปนี้

แนวทางการบริหารจัดการ ด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ต ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
1.1 ด้านบุคลากร								
(1) ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรู้หน้าที่ของตนเองในตำแหน่งที่ได้รับ								
(2) ควรมีการเลือกคณะกรรมการหรือสมาชิกที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน								
1.2 ด้านงบประมาณ								
(1) ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดให้มีผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในโครงการที่จัดประจำของสโมสร								
(2) จัดทำรายงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของโครงการ								
1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์								
(1) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในกิจกรรมและการจัดโครงการ								
(2) จัดเตรียมวางแผนการใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกิจกรรม โดยสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ล่วงหน้า และเตรียมอุปกรณ์สำรอง								

แนวทางการบริหารจัดการ ด้านจิตอาสาโมสรินทร์เรศท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
1.4 ด้านการจัดการ								
(1) ควรแบ่งลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมากขึ้น วางแผนการดำเนินงานก่อน - หลังให้ชัดเจน								
(2) แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายการทำงานไม่ให้มีหน้าที่ทับซ้อน								
2. การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร								
(1) ควรทำงานด้วยใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเน้นความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุข								
(2) ควรสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงว่าสถานที่หรือกลุ่มบุคคลแห่งนั้นอยู่ในจุดที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ								
(3) จัดกิจกรรมจิตอาสาให้มีความหลากหลายครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม								

แนวทางการบริหารจัดการ ด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์แรคที ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรที่ศึกษา)	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การใช้ประโยชน์	
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะสม	เป็น ไปได้	เป็นไปได้ ไม่ได้	ถูก ต้อง	ไม่ ถูกต้อง	เป็น ประโยชน์	ไม่เป็น ประโยชน์
3. การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นอย่างไร								
(1) ควรมีการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อให้ สมาชิกได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด								
(2) ควรพูดคุยกับสมาชิก คณะกรรมการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระจาย ข่าวสารให้ทั่วถึง								
(3) รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มี ประสิทธิภาพ								
(4) มีการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่ร่วม จัดกิจกรรมและรายงานผลเป็นระยะ เพื่อ ไม่ให้เกิดความผิดพลาด								
4. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งควร ดำเนินการอย่างไร								
(1) เครือข่ายที่เข้มแข็งควรมีวัตถุประสงค์ เดียวกันในการทำงาน โดยทำโครงการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และร่วมมือกันใน การแก้ไขปัญหา								
(2) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของ เครือข่าย โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ภายในเครือข่าย								
(3) ควรมีการติดต่อกับสมาชิกเครือข่าย อย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือ หรือสิ่งของร่วมกันอยู่เสมอ								

**ตอนที่ 3 โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัคร
อินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานครตามข้อคำถามต่อไปนี้**

1. ความเห็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร การจัดกิจกรรมด้านจิตอาสา การประสานงาน
และการสร้างเครือข่าย ต่อแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับการบริหารจัดการต่อแนวทางในการบริหารจัดการด้านจิตอาสา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ภาคผนวก จ
จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศธ 6918/๒๕๖

วันที่ ๒ มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวชิดชนก เจริญมงคลการ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรรีไนด์เรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พิมพ์ ม่วงศิริธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 089 772 8672

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิดชนก เจริญมงคลการ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

Handwritten signature

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศธ 6918/ ๒๔๙

วันที่ ๑๖ มีนาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจิตชนก เจริญมงคลการ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรรีเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 089 772 8672

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิตชนก เจริญมงคลการ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พิชญะ ๑ .

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ ๒4๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มีนาคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติเคราะหุบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตลอดชีวิต เขตบางรัก

เนื่องด้วย นางสาวชิตชนก เจริญมงคลการ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสา สโมสรอินเตอร์แรคท์ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร ” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.เบญจพร จันเจริญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติเคราะหุบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิตชนก เจริญมงคลการ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 089 772 8672

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชิตชนก เจริญมงคลการ
วัน เดือน ปี เกิด	3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสายปัญญาในพระบรม ราชินีปทุมฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	พ.ศ. 2555 การศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาสังคมศึกษา (5 ปี) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 246 ถ.เสือป่า ปทุมธานี กทม. 10100

