

รายงานการประชุมระดับชาติด้านการอาสาสมัครครั้งที่ 2

การนำเสนอสถานการณ์อาสาสมัครจากประเทศต่างๆ

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 29 กันยายน 2559

ณ หอประชุมศรีบูรพา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิทยากร

- 1) Mr. Hiroki Fukushima ตัวแทนจากประเทศญี่ปุ่น
- 2) Ms. Yoonae Park ตัวแทนจากประเทศเกาหลี
- 3) Ms. Likie LEE Pui Ki ตัวแทนจากประเทศฮ่องกง
- 4) นางสาวนันทินี มาลานนท์ ตัวแทนจากประเทศไทย

เริ่มประชุมเวลา

13.00 น.

สาระสำคัญที่เกิดขึ้น

การนำเสนอสถานการณ์อาสาสมัครจากประเทศต่างๆ (State of Volunteerism)

นางสาวนันทินี มาลานนท์ ผู้จัดการเครือข่ายจิตอาสา ประเทศไทย

ภาพรวมอาสาสมัครของประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของงานอาสาสมัครไทย เงื่อนไขแรกคือประเด็นปัญหาสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้นจากภาวะแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลง การเติบโตเศรษฐกิจที่รวดเร็วทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดองค์กรพัฒนาเอกชนที่หลากหลายมากขึ้น หรือ NGO นั่นเอง ซึ่งบทบาทขององค์กรเหล่านี้ได้เปลี่ยนไปจากเดิม โดยในอดีตจะเป็นการทำงานเพื่อเรียกร้องความจำเป็นด้านพื้นฐานไปสู่งานทางด้านบริการสังคมมากขึ้น เช่น การรณรงค์สร้างจิตสำนึกทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อมมากขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมซับซ้อนมากขึ้น

ประเด็นที่สองที่เป็นเงื่อนไขที่สำคัญคือความรุนแรงของภัยพิบัติธรรมชาติที่มากขึ้น นอกจากที่สิ้นระมิแล้ว ยังมีเหตุการณ์ โคลนถล่ม และแผ่นดินไหว ภัยพิบัติเหล่านี้ผลักดันให้เกิดอาสาสมัครมากขึ้น และยังทำให้อาสาสมัครมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย จุดเริ่มต้นเหล่านี้ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่เกิดคุณค่าหรือเรียกว่าจิตอาสา เราจะเห็นว่าเวลาเกิดภัยพิบัติอาสาสมัครเกิดการรวมตัวกันอย่างรวดเร็ว ไม่ได้สังกัดองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

ประเด็นที่สามคือเรื่องของรูปแบบของการจัดตั้งองค์กรอาสาสมัคร การที่รูปแบบงานอาสาสมัครมีความหลากหลาย การจัดรูปแบบจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการอาสาสมัครที่มากขึ้น ลักษณะงานอาสาสมัครมีจุดเด่นคือ การ

ตอบสนองอย่างทันท่วงที่ไม่พึงองค์กรใด ไม่มีโครงสร้างแน่นอน สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานได้ตลอด และใช้ทักษะที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง

ประเภทอาสาสมัคร

แบ่งเป็นประเภททักษะความรู้

- อาสาสมัครทั่วไป ไม่จำเป็นต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แต่มีความสมัครใจและมีเวลาในการจะปฏิบัติภารกิจต่างๆ
- อาสาสมัครเฉพาะทาง มีความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่นการเป็นแพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย สถาปนิก เป็นต้น และสามารถนำความรู้ไปช่วยเหลืองานอาสาสมัครต่างๆได้

แบ่งตามระยะเวลา

- ระยะสั้น เน้นการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะกิจ จบในตัว เช่น องค์กรที่เปิดรับ 1-2 วัน
- ระยะยาว เป็นกลุ่มอาสาสมัครคนที่ตกลงใจจะช่วยปฏิบัติงานกับองค์กรระยะยาวและทำอย่างต่อเนื่อง เป็นงานที่สำคัญที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างความเปลี่ยนแปลง เช่น ครูอาสาสมัคร แพทย์อาสาสมัคร หรืออาสาสมัครที่ทำเพื่อพัฒนาชุมชน

รูปแบบของการทำงานและบทบาทอาสาสมัครสามารถแยกออกได้เป็น 3 ประเภท

1. งานอาสาสมัครที่ให้บริการโดยตรง
2. งานอาสาสมัครที่ช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรต่างๆ
3. การเป็นสมาชิกองค์กรร่วมมรดงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กร

รูปแบบของอาสาสมัครสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ

1. ภาครัฐ ภาคราชการเกือบทุกกระทรวงจะมีหน่วยอาสาสมัครเป็นของตนเอง เช่น อพปร. และ อสม. เป็นต้น
2. NGO
3. กลุ่มอิสระ เป็นกลุ่มที่มีความเติบโตเยอะขึ้นมากในช่วงที่ผ่านมา คนรุ่นใหม่มีความพึงพอใจกับการทำงานอิสระมากกว่าไปยึดติดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เป็นลักษณะของการร่วมกลุ่มกันเองและทำงานในช่วงเสาร์อาทิตย์

ประเทศไทยของเรามีลักษณะพิเศษคือสัดส่วนอาสาสมัครภาคการนั้นมีเยอะที่สุด แต่ความจริงอาจจะไม่ได้เป็นเช่นนั้นเนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาเรื่องการเก็บข้อมูลสถิติ

ลักษณะรูปแบบของงานและความท้าทายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม ในภาครัฐ งานจะเป็นลักษณะเฉพาะเจาะจง ตามประเด็นขับเคลื่อน ความท้าทายคืออาสาสมัครจะมุ่งเน้นเฉพาะภารกิจขององค์กรตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้เชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่นๆมากนัก ในส่วนภาคเอกชน ถ้าเป็น NGO ที่จดทะเบียนแล้ว อาสาสมัครจะมีลักษณะที่ให้บริการโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และไปส่งเสริมศักยภาพองค์กร ส่วนความท้าทายของกลุ่มนี้คือระบบบริหารจัดการอาสาสมัครไม่ได้

แข็งแกร่งมากนัก ทำให้กระบวนการอาสาสมัครไม่สามารถไปตอบสนองการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนองค์กรอาสาสมัครระหว่างประเทศจะมีภารกิจงานอาสาสมัครที่ชัดเจน งานจะเน้นไปให้บริการโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเหล่านี้จะเน้นการรับสมัครอาสาสมัครต่างประเทศมาทำงานในไทย หรือเพื่อนบ้าน แต่ยังไม่ค่อยมีการเชื่อมโยงกับองค์กรภายในพื้นที่เท่าไหร่นัก ส่วนกลุ่มอิสระนั้น ความท้าทายคือความไม่ต่อเนื่อง เลยทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องได้ และอาสาสมัครไม่ได้มีความพร้อมหรือขาดทักษะบางอย่างที่จำเป็น และไม่ได้ทำงานเชื่อมโยงกับองค์กรที่มีอยู่แล้วในพื้นที่

ภาคส่วนที่เริ่มมีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการอาสาสมัครในไทยคือมหาวิทยาลัย ซึ่งนโยบายการศึกษาของไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึก การส่งเสริมงานอาสาสมัครในรั้วมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ แบบแรกคือเป็นส่วนหนึ่งในระบบการเรียนการสอน เช่นวิชา TU100 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ให้นักเรียนลงพื้นที่เพื่อเรียนรู้ปัญหาชุมชน โดยมีเป้าหมายให้เยาวชนมีจิตสาธารณะ และแบบที่สองคือส่งเสริมเป็นกิจกรรมภายนอกห้องเรียน ซึ่งแต่เดิมที่มีศูนย์อาสาสมัครธรรมศาสตร์แค่ที่เดียว ขณะนี้ก็ได้ขยายเป็นสิบพื้นที่แล้ว

ภาคธุรกิจกับบทบาทการส่งเสริมงานอาสาสมัคร

หลายๆท่านเริ่มคุ้นเคยมากขึ้นกับคำว่า CSR คือเป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำงานจิตอาสา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่จะดำเนินงานภายใต้หน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร หรือเป็นภารกิจภายใต้หน่วยงานการสร้างควมรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR นั่นเอง

รูปแบบการดำเนินกิจกรรมหลักๆของพนักงานองค์กรธุรกิจ แบบแรกคือนำพนักงานตัวเองออกไปทำกิจกรรมภายนอก เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ ทำความสะอาดวัด ปลูกไม้ตัดไม้ แบบที่สองคือให้คนในองค์กรออกแบบงานอาสาสมัครเองเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือศักยภาพขององค์กร ซึ่งตรงนี้ยังค่อนข้างมีน้อย และเราอยากให้เห็นมากขึ้นจากการที่สังเกตองค์กรอาสาสมัครต่างประเทศ เราจะเห็นลักษณะการบริหารจัดการอาสาสมัคร 5 ด้านด้วยกัน

1. การระบบของการสรรหาคัดเลือกอาสาสมัครที่เหมาะสมกับงาน

องค์กรต่างๆ เริ่มใช้ช่องทางออนไลน์มากขึ้นในการรับอาสาสมัครกับ

2. การเตรียมความพร้อมอาสาสมัคร

มีการเตรียมความพร้อมอยู่บ้าง แต่รายละเอียดแตกต่างกันแต่ละองค์กร แต่ส่วนใหญ่จะมีการปฐมนิเทศน์และการให้ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับงานอาสาสมัครนั้นๆ

3. วิธีการในการจัดลักษณะงานที่เหมาะสมให้กับอาสาสมัคร

สิ่งที่เราเห็นคือการให้ความสำคัญกับคู่มือการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะอาสาสมัคร รวมไปถึงตรงกับความต้องการของอาสาสมัคร มีการติดตามดูแลอาสาสมัครอย่างใกล้ชิด มีระบบพี่เลี้ยงเข้ามาช่วย มีความยืดหยุ่นของการทำงานอาสาสมัครเพื่อให้อาสาสมัครเกิดกำลังใจและอยากที่จะพัฒนาตัวเอง การเป็นพี่

เลี้ยงอาสาสมัครก็ถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดเหมือนกันเพราะจะเป็นตัวช่วยที่ทำให้เกิดการพัฒนาอาสาสมัคร และทำให้อาสาสมัครรู้สึกอยากจะเป็นอาสาสมัครต่อ

4. วิธีการประเมินผลอาสาสมัคร

มีการทำแบบสอบถามเพื่อถามความพึงพอใจ รวมไปถึงมีการถอดบทเรียน

5. การติดตามหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจ

ยังคงน่าเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการอาสาสมัคร หลายองค์กรไม่ได้ทำตรงส่วนนี้ ที่จริงแล้วองค์กรควรให้ความสำคัญว่าจะมีช่องทางไหนที่จะดึงอาสาสมัครให้กลับมาทำงานต่อ

สามประเด็นที่ควรให้ความสำคัญถ้าเราอยากจะทำระบบอาสาสมัคร ประเด็นแรกคือการพัฒนาตัวอาสาสมัครเองเพื่อให้เกิดการทำงานอาสาสมัครที่มีคุณค่าต่อสังคมจริงๆ รวมถึงยังจะได้เรียนรู้ตัวเอง และได้รับพัฒนาศักยภาพที่ถูกทาง กระบวนการอาสาสมัครเป็นการเปลี่ยนแปลงคน ดังนั้นความท้าทายขององค์กรคือจะทำอย่างไรให้อาสาสมัครที่มาเข้าร่วมเกิดการเรียนรู้ และได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคมด้วย ประเด็นที่สองคือการพัฒนาองค์กรอาสาสมัครให้มีระบบบริหารจัดการอาสาสมัคร ตั้งแต่เรื่องการออกแบบงานจนถึงการที่ให้อาสาสมัครรู้สึกว่าการเป็นอาสาสมัครเป็นสิ่งที่มีความค่าถึงงานจะเล็กน้อยขนาดไหน การจัดการที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประเด็นสุดท้ายคือการพัฒนาระบบสนับสนุนให้องค์กรและอาสาสมัครทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คอยเติมความรู้ใหม่ๆ และเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานให้มากขึ้น

Mr. Hiroki Fukushima, Vice President of IAVE Japan

องค์กร IAVE ก่อตั้งในปี 2553 เป็นองค์กรเครือข่ายระดับโลกด้านอาสาสมัคร ได้มีการจัดประชุมระดับชาติที่เกี่ยวกับอาสาสมัคร 4 ครั้งแล้ว ซึ่งการทำงานจะเน้นไปที่กลุ่มเยาวชนเป็นหลัก โครงสร้างอาสาสมัครในญี่ปุ่น ในประเทศญี่ปุ่นจะมีศูนย์อาสาสมัครระดับท้องถิ่นเกือบทุกๆภูมิภาค นอกจากนี้ยังมีศูนย์อาสาสมัครระดับชาติซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นอกเหนือจากโครงสร้างแบบนี้แล้ว ยังมีกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆอีกมาก ที่ดำเนินการโดยเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร หรืออาจจะเป็นกระทรวงอื่นๆด้วย เช่น กระทรวงการศึกษา หรือกระทรวงทางด้านสิ่งแวดล้อม

ประวัติศาสตร์ของกระบวนการอาสาสมัครในประเทศญี่ปุ่น

ในปี 2506 สภาญี่ปุ่นเพื่อสวัสดิการสังคมเริ่มมีแนวคิดที่อยากจะจัดตั้งศูนย์อาสาสมัคร

ในปี 2520 ได้มีการก่อตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติขึ้น

ในปี 2538 ได้เกิดเหตุการณ์แผ่นดินไหวชั้นรุนแรง และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดอาสาสมัครมากขึ้นในญี่ปุ่นถึง 1.5 ล้านคน

ในปี 2541 เริ่มมีกฎหมายส่งเสริมกิจกรรมองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

รายงานสถิติ ในปี 2555 จำนวนอาสาสมัครในประเทศมี 37 ล้านคน ซึ่งนับเป็นร้อยละ 36.6 ของคนทั้งประเทศ นับเป็นมูลค่าถึง 113 ล้านดอลลาร์ต่อปี โดยเฉลี่ยแล้วอาสาสมัครใช้เวลา 3.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผู้หญิงเป็นอาสาสมัคร

มากกว่าผู้ชาย และส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุที่มาร่วม องค์การที่จดทะเบียนกับทางภาครัฐมีจำนวนถึง 48,611 องค์การ และประเด็นที่อาสาสมัครสนใจจะเป็นเรื่องสุขภาพและสวัสดิการสังคม เนื่องจากญี่ปุ่นเริ่มมีผู้สูงอายุมากขึ้น

ความท้าทายงานด้านอาสาสมัครในประเทศญี่ปุ่นคือเจ้าหน้าที่เริ่มเป็นผู้สูงอายุมากขึ้น ไม่ได้เห็นคนรุ่นใหม่เท่าไรนัก ทำให้ไม่สามารถจะริเริ่มสร้างสรรคกิจกรรมใหม่ได้เพราะต้องทำตามนโยบายภาครัฐ คนยังไม่เห็นความสำคัญของงานอาสาสมัครเท่าไรนัก และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนงานอาสาสมัคร กฎหมายที่ออกมาเพื่อสนับสนุนงานขององค์กร NGO ก็ยังไม่สามารถสร้างระบบเพื่อให้องค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Ms. Yoonae Park, Asia-Pacific Regional Representative, IAVE, South Korea

อาสาสมัครในประเทศเกาหลีสามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่

- อาสาสมัครเพื่องานในประเทศ
- อาสาสมัครเพื่อการสนับสนุนทางด้านภาครัฐ
- อาสาสมัครภายในองค์กร
- อาสาสมัครที่มาจากภาครัฐกิจ

ตัวเลขของการเป็นอาสาสมัครเริ่มอยู่ตัว คือ ร้อยละ 21 และอาสาสมัครจะเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ยิ่งมีการศึกษาสูงและรายได้สูงจะมีแนวโน้มเป็นอาสาสมัครมากกว่า แรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครคือส่วนใหญ่จะเป็นงานที่อาสาสมัครผู้นั้นเคยทำอยู่แล้ว ต้องการมีประสบการณ์ที่หลากหลาย และรู้สึกว่ามันเป็นหน้าที่ของพลเมือง

การเป็นอาสาสมัครส่วนใหญ่จะผ่านการทำงานของตัวเอง รองลงไปมาจากการที่ถูกร้องขอให้มาเป็น หรือถูกชักชวน โดยคนใกล้ชิด โดยกิจกรรมส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ แนวโน้มสังเกตเห็นว่ากิจกรรมเหล่านี้เริ่มลดลง ในขณะที่งานอาสาสมัครเกี่ยวกับการรับมือกับภัยพิบัติเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ เราพบว่าร้อยละ 20 ของอาสาสมัครจะเน้นใช้ทักษะตัวเองในการมาทำงานอาสาสมัคร

อาสาสมัครหลายๆคนไม่มีความพึงพอใจกับงานอาสาสมัครตัวเอง โดยมีสาเหตุหลักๆดังนี้

1. ไม่มีการฝึกอบรมให้ความรู้เพียงพอแก่อาสาสมัครก่อน
2. ไม่ได้มีจิตใจที่อยากจะทำตั้งแต่แรก
3. งานอาสาสมัครยากเกินกว่าที่คาดการณ์ไว้ตอนแรก

ส่วนคนที่ไม่ได้อยากเข้าร่วมงานอาสาสมัครตั้งแต่แรกจะให้เหตุผลว่าเพราะไม่ได้มีเวลามากเพียงพอ รองลงมาคือไม่ได้สนใจงานอาสาสมัคร และรู้สึกว่าจะไม่ได้มีช่องทางในการมาเป็นอาสาสมัคร

การจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครในประเทศเกาหลีส่วนใหญ่จะมาจากกลุ่มอิสระ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์กรใด และ
รองลงมาเป็นกลุ่มองค์กร เช่น สมาคมนิสิตเก่าสังกัดใดสังกัดหนึ่ง และสุดท้ายคือกลุ่มที่รวมตัวกันจากสถาบันทางด้านศาสนา
ปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้ทำงานอาสาสมัคร

1. ต้องการทำงานอาสาเพื่อคนอื่นจริงๆ
2. ต้องการงานเพื่อจะได้เป็นที่ปรึกษา

เทรนด์งานอาสาสมัครในประเทศเกาหลี จะสังเกตเห็นว่าคนสมัครเป็นอาสาสมัครมากกว่าจำนวนที่คนบริจาคสิ่งของ
นโยบายที่จะทำงานให้อาสาสมัครมีความยั่งยืนคือต้องมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ในการทำงานอาสาสมัครทั้ง
จากองค์กรภาคธุรกิจ โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย สองคือต้องมีการปรับปรุงให้มีการอบรมเกี่ยวกับพื้นฐานงานอาสาสมัคร
เพื่อให้สามารถเป็นอาสาสมัครมืออาชีพ และสามคือการเสริมสร้างการตระหนักรู้ของงานอาสาสมัคร และพยายามที่จะเชิญ
ชวนให้ผู้ที่มีการศึกษาและมีรายได้เข้ามาร่วมงานอาสาสมัครมากขึ้น ตลอดจนองค์กรที่เปิดรับอาสาสมัครควรจะพัฒนา
โปรแกรมออนไลน์ให้ง่ายต่อการเข้าถึง

การสนับสนุนจากภาครัฐบาลในการทำงานอาสาสมัคร

ประเทศเกาหลีมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการอาสาสมัคร จากตัวกฎหมายนี้รัฐบาลก็ได้นำมาเป็นแผนปฏิบัติงาน
ซึ่งปัจจุบันประเทศเกาหลีมีศูนย์อาสาสมัครทั้งหมด 247 ศูนย์ และมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 1,351 คน และรัฐบาลเองยังมี
งบประมาณจำนวน 793 ล้านดอลลาร์ต่อปี

เป้าหมายแผนปฏิบัติงานปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วมและการแบ่งปันเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน โดยจะมุ่งเป้า 5 ด้านดังต่อไปนี้

- การสร้างวัฒนธรรมการเป็นอาสาสมัครและการมีส่วนร่วม
- การทำโครงสร้างขององค์กรอาสาสมัคร
- การจัดการ และการพัฒนาอาสาสมัคร
- งานวิจัยและการประเมินติดตามผล
- การร่วมมือภาคีระดับโลก

องค์กรต่างๆ และโครงสร้างต่างๆขององค์กรอาสาสมัครในเกาหลีมีเครือข่ายมากกว่า 150 องค์กร ในปี 2543 มีการ
ก่อตั้งศูนย์ Korea Association of Volunteer Center ซึ่งเป็นศูนย์รวมเครือข่ายองค์กรอาสาสมัครต่างๆ ในปี 2539 ได้มี
การตั้ง Korea Volunteer Center ในท้องถิ่นมากมาย นอกจากนี้ ยังมี Korea University Council for Social Service
ซึ่งได้เริ่มทำงานมาตั้งแต่ปี 2539 ซึ่งเป็นการรวมตัวของมหาวิทยาลัยและโรงเรียนต่างๆมากกว่า 172 แห่ง ตัวอย่างกิจกรรม
ต่างๆของงานอาสาสมัคร เช่น การจัดงานแฟร์ การจัดอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับ NGO

ในปี 2559-2567 ประเทศเกาหลีได้ตั้งเป็นปีแห่งอาสาสมัคร โดยแผนปฏิบัติการได้เชื่อมโยงกับ SDG ซึ่งเลือกมาสิบประเด็นหลักเพื่อจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ประเด็นแรกๆที่มุ่งเน้นคือ การศึกษา ความปลอดภัยของสังคม การยุติความยากจน

บริษัทในเกาหลีมากกว่าครึ่งหนึ่งได้จัดตั้งกลุ่มอาสาสมัคร และเจ้าหน้าที่ของแต่ละบริษัทมากกว่าร้อยละ 50 ได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานอาสาสมัครของบริษัท โดยสังเกตเห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ยังอายุมากขึ้นจะมีแนวโน้มร่วมงานอาสาสมัครมากขึ้น มีการนำทักษะเฉพาะทางขององค์กรเอกชนนั้นๆไปช่วยภาค NGO โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น ทักษะเฉพาะตัวด้านการตลาด ด้านบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีโครงการร่วมกันระหว่างภาครัฐกิจและองค์กรในพื้นที่ โดยจะมีองค์กรกลางเป็นตัวเชื่อมประสานในการทำโปรเจกต์ร่วมกันซึ่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่นั้นๆ

Ms. Likie LEE Pui Ki, Head of Training Center/Agency for Volunteer Service (AVS), Hong Kong

องค์กร AVS เป็นองค์กรที่ทำงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการทำงานด้านอาสาสมัครให้เกิดขึ้นในภาคประชาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่

งานหลักๆแบ่งได้ทั้งหมด 5 ด้าน

- การจัดการอาสาสมัคร
- การจัดฝึกอบรม และเป็นพี่เลี้ยงให้กับหน่วยงานภาคประชาสังคมต่างๆ
- การส่งเสริมงานอาสาสมัคร ให้มีการยอมรับ และตระหนักถึงงานอาสาสมัคร
- สร้างพันธมิตรและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน
- จัดกิจกรรมอาสาสมัครหรือการจัดการงานต่างๆ

ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานคือ AVS ค้นพบว่ามีคนมาเข้าร่วมงานอาสาสมัครมากกว่า 80,000 คน ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 330,000 ชั่วโมง และมีผู้ได้รับผลประโยชน์ถึงจำนวน 1.6 ล้านคน องค์กรอาสาสมัครที่เป็นภาคีร่วมกันมีการจัดอบรม 364 ครั้ง และมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 30,000 กว่าคน

แนวโน้มงานอาสาสมัครในฮ่องกง เมื่อปี 2552 ประเทศฮ่องกงมีการทำวิจัยกับกลุ่มอาสาสมัครที่เป็นทางการ (อาสาสมัครผ่านองค์กรต่างๆ) และอาสาสมัครที่เป็นปัจจุบัน (คนที่ทำงานอาสาสมัครในขณะที่กำลังทำงานวิจัย) เราพบว่าอัตราของงานอาสาสมัครมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยอาสาสมัครฮ่องกงจะนิยมเป็นอาสาสมัครผ่านองค์กรต่างๆ อาสาสมัครชายและหญิงไม่ได้มีอัตราส่วนต่างกันมากนัก เยาวชนเป็นวัยที่ทำงานอาสาสมัครมากกว่าคนกลุ่มอื่นๆ ข้อมูลยังชี้ว่าทุกๆ 3 คนที่เป็นอาสาสมัคร จะมีอาสาสมัครผู้เกษียณอายุจำนวน 1 คน กลุ่มที่มีการศึกษาสูงหรือมีรายได้สูงกว่าจะมีแนวโน้มที่จะทำงานอาสาสมัครมากกว่า โดยสรุปคือการทำงานอาสาสมัครในประเทศฮ่องกงมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ อาสาสมัครฮ่องกงจะเน้นไปที่การพัฒนาเยาวชน สร้างเด็กรุ่นใหม่ให้รู้คุณค่าของการใช้ชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคม

พฤติกรรมของการเป็นอาสาสมัครมีทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการผ่านองค์กรการกุศล และการเป็นอาสาสมัครที่จัดโดยโรงเรียน หรือบริษัทที่บริจาคเงินผ่านองค์กรการกุศล การบริจาคเสื้อผ้า หรือการบริจาคโลหิต จากการสำรวจ เราค้นพบว่าคนจะชอบอาสาสมัครอย่างไม่เป็นทางการมากกว่า ส่วนการบริจาค คนฮ่องกงจะเลือกบริจาคอย่างเป็นทางการมากกว่า แนวโน้มการเป็นอาสาสมัครในฮ่องกง จะเน้นความสามารถทางภาคธุรกิจมากกว่า โดยการสร้างความตระหนักรู้ด้านพลเมือง และการรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของอาสาสมัคร หรือสร้างไอดีเกี่ยวกับการให้ทางสังคม

อาสาสมัครเริ่มมองหางานอาสาสมัครผ่านออนไลน์มากขึ้น นโยบายของการรวมฮ่องกงกับจีนเข้าด้วยกันทำให้มีการแลกเปลี่ยนอาสาสมัครระหว่างสองประเทศมากขึ้น AVS มองว่าอาสาสมัครต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพจริงๆ อาสาสมัครต้องเป็นคุณภาพในสังคมและกลายเป็นวัฒนธรรมในสังคมให้ได้ นอกจากนี้การที่ประชาชนมีความคาดหวังสูงขึ้นในงานอาสาสมัครทำให้เกิดปฏิกิริยาว่าด้วยอาสาสมัครฮ่องกงขึ้นมาซึ่งได้วางแนวทางและรากฐานแนวทางปฏิบัติของอาสาสมัครต่อไปในอนาคต

ประชุมเสร็จสิ้นเวลา

15.00 น.