

อาสาสมัคร : การพัฒนาตนเองและสังคม

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์*

ในแต่ละปีมีบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เรียกว่า “อาสาสมัคร” นับเป็นจำนวนร้อยล้านคน สมัครใจเพื่อช่วยเหลือให้บริการผู้อื่นโดยแทบไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ ในรูปเงินทอง เหตุผลอะไรที่ทำให้ที่ทำให้บุคคลเหล่านี้ตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเป็นอาสาสมัคร สถานะความคิดเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อใดภายในจิตใจของคนเรา มีอะไรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมเช่นนี้ และเมื่อบุคคลได้เข้ามาสู่สภาพการเป็นอาสาสมัครแล้ว จะมีอะไรบ้างที่พัฒนาขึ้นในตนเอง และสังคมส่วนรวมจะได้ประโยชน์อะไรจากการเข้ามาเป็นอาสาสมัครของผู้คนเหล่านี้ บทความเรื่อง “อาสาสมัคร : การพัฒนาตนเองและสังคม” นี้ มุ่งที่จะนำเสนอคำตอบต่อประเด็นคำถามดังกล่าวเพื่อเข้าใจถึงสถานะการเป็นอาสาสมัคร และ ประโยชน์ที่มีต่อทั้งตัวอาสาสมัครเองและสังคมส่วนรวม

ความหมายของอาสาสมัคร

“อาสาสมัคร” เป็นคำที่เทียบเคียงความหมายกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Volunteer” โดยที่คำว่า “Volunteer” นี้ ได้มีการใช้ครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ 17 ซึ่งหมายถึงผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหาร โดยไม่ได้ถูกบังคับให้เป็นตามปกติ กล่าวคือสมัครใจที่จะเป็นเอง และความหมายนี้ยังใช้รวมไปถึง การสมัครใจทำงานใด ๆ โดยไม่รับค่าตอบแทน (Oxford English Dictionary) นอกจากนี้มีคำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “อาสาสมัคร” อีก 2 คำ คือ “Voluntarism” และ “Volunteerism” โดยคำแรกมีความหมายที่ใช้กับกิจกรรมที่ทำบนความสมัครใจ ใช้กันในองค์กรเอกชนที่ไม่ได้ถูกระบุทำหน้าที่นั้น ๆ ตามกฎหมาย ส่วนคำที่ 2 คือ Volunteerism นี้ เป็นคำที่ใช้กันมากและมีความหมายที่กว้างกว่าคำแรก กล่าวคือ เรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวอาสาสมัคร หรือ การอาสาเข้าไปทำเรื่องใด ๆ โดยไม่จำกัดประเภทของกลุ่มหรือองค์กร ดังนั้นจุดต่างที่ชัดเจนของ 2 คำนี้ อยู่ตรงที่ “Voluntarism” เน้นที่ตรงองค์กรเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร ขณะที่ “Volunteerism” มีความหมายถึงกิจกรรมอาสาสมัครที่ครอบคลุมหน่วยงานทุกประเภทซึ่งรวมถึงหน่วยงานภาครัฐด้วย^๑

คำว่า “Volunteer” จึงเป็นคำที่มีลักษณะเด่นเฉพาะของแต่ละประเทศแต่ละภาษา ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของประเทศนั้น ๆ สำหรับประเทศไทยใช้คำว่า “อาสาสมัคร”

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ เป็นอาจารย์ประจำสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^๑ Susan J. Ellis, “Volunt/ar/eer/ism: What's the Difference?”, in <http://www.energizeinc.com/art/1vol.html>, 26 August 2003.

ซึ่งหมายถึงการทำสิ่งใด ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อีกประเทศที่ใช้คำว่า “อาสาสมัคร” คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยหมายถึงสมัครใจเข้าไปทำ ประเทศที่มีความหมายของอาสาสมัครใกล้เคียงกับประเทศไทยนอกจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวแล้ว ก็มีประเทศอินเดียที่ใช้คำว่า “Swajamsewak” ซึ่งหมายถึงให้บริการผู้อื่น ประเทศเกาหลีใช้คำว่า “Jawonbongsa” ซึ่งหมายถึงสมัครใจทำ ประเทศบังกลาเทศใช้คำว่า “Swetcha” ซึ่งหมายถึงการให้บริการผู้อื่นด้วยแรงจูงใจภายในตนเอง นอกจากความหมายในการสมัครใจทำเพื่อผู้อื่นแล้ว มีอีกหลายประเทศที่ให้ความหมายเน้นที่การทำงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มหรือชุมชน เช่น ประเทศเคนยาใช้คำว่า “Harambee” ซึ่งหมายถึงเข้าร่วมกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งใช้เป็นคำขวัญประจำชาติเมื่อได้รับเอกราชในปี 1963 เพื่อมุ่งชวนให้ประชาชนเสียสละกำลังกาย เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ในการช่วยกันสร้างชาติ ชนเผ่าเมารีในประเทศนิวซีแลนด์ใช้คำว่า “Whanaungatanga” ซึ่งหมายถึงการรวมกลุ่มผู้คนเข้าด้วยกันและทำงานด้วยกันเสมือนหนึ่งครอบครัวเดียวกัน หรือ ในประเทศฟิลิปปินส์ใช้คำว่า “Bayanihal” ซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน^๒

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความหมายอันเป็นสากลของคำว่า “อาสาสมัคร” ซึ่งใช้เทียบเคียงกับคำภาษาอังกฤษทั้ง 2 คำคือ “Volunteer” และ “Volunteerism” แล้ว บรรดานักวิชาการและผู้ทำงานในวงการอาสาสมัคร เช่น Susan J. Ellis และ Katerines H. Noyes ได้เห็นพ้องในความหมายว่า “เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่”^๓ ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่า “อาสาสมัคร” อยู่ 4 ประการด้วยกันคือ

- (1) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใด ๆ
- (2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง บุคคล กลุ่มคน หรือสังคมโดยรวม
- (3) โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Profit) หมายถึงไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือ

^๒ “Conceptual Analysis of “Volunteer” around the World”, in www.isv2001.org/documents/volunteer_glossary.doc

^๓ ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, “บัณฑิตอาสาสมัคร: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม”,

ค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป

- (4) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึงสิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่า จะต้องทำตามภาระหน้าที่ เช่น งานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับค่าจ้าง การดูแลครอบครัวตนเอง ความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง (เช่น การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง) ฯลฯ

จากความหมายของคำที่ใช้ในหลายประเทศ และองค์ประกอบของอาสาสมัคร ตามที่กล่าวไปแล้วในเบื้องต้น เราอาจแบ่งลักษณะงานอาสาสมัครออกได้เป็น 4 แบบ^๔ ด้วยกันคือ

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

สถานะที่นำไปสู่การเป็นอาสาสมัคร

การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร คนทั่วไปอาจมองว่า บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความเอื้อเพื่อผู้อื่น (Altruism) เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง คำว่า “Altruism” นี้ตรงกันข้ามกับคำว่า “Egoism” ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลทำอะไรจะหวังสิ่งตอบแทนการกระทำของตนเองเป็นที่ตั้ง ความเอื้อเพื่อผู้อื่น หรือ Altruism นี้มีองค์ประกอบของความหมายที่สำคัญ 3 ประการ^๕ คือ (1) ความปรารถนาที่จะให้ (2) ความรู้สึกเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น และ (3) ไม่มีแรงจูงใจที่จะรับสิ่งใดจากสิ่งที่ตนเองกระทำเพื่อผู้อื่นนั้น Samuel Oliner^๖ ได้ทำการศึกษากลุ่มบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ 6 กลุ่ม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเอื้อเพื่อผู้อื่นมีหลายด้านด้วยกัน เช่น ได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้ปกครอง มีความกล้าหาญ ความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น มีความใส่ใจ มีศีลธรรม ไม่ปรารถนาเห็นผู้อื่นเป็นทุกข์ มีความเคารพตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม พึงพอใจในตนเอง รักความยุติธรรม เชื่อว่าทุกอย่างแก้ไขได้ ใส่ใจหลักศาสนา รู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ ต้องการช่วยชุมชน ต้องการความใกล้ชิด พัฒนาตนเอง และลดความรู้สึกสำนึกผิด

^๔ UNDP, “Volunteerism and Development”, in Essentials. UNDP Practice Area: Cross-cutting Synthesis of Lessons Learned, no.12, October 2003.

^๕ Heather Boswell, “Motivations for Giving and Serving”, in

<http://www.learningtogive.org/papers/conceptd/motivations.html>.

^๖ Samuel Oliner, “Extraordinary Acts of Ordinary People: Faces of Heroism and Altruism” in http://www.altruisticlove.org/docs/s_oliner.html, October 3, 1999.

ความเอื้อเพื่อผู้อื่น Hamilton” ได้กล่าวถึงไว้ในบทความเรื่อง “วิวัฒนาการทางพันธุกรรมของพฤติกรรมทางสังคม” ในวารสาร Journal of Theoretical Biology โดยได้เสนอข้อคิดที่ตัดแปลงมาจากแนวคิดของ คาร์วิน ว่าพฤติกรรมการเสียสละของสิ่งมีชีวิตเป็นไปเพื่อการอยู่รอดของส่วนรวมหรือการอยู่รอดร่วมกันในวงศาณาญาติ (Inclusive Fitness) ซึ่งหมายถึงว่า นอกจากการเสียสละเพื่อลูก ๆ แล้ว ยังมีการเสียสละเพื่อเครือญาติทั้งหมด เพื่อให้คงไว้ซึ่งการสืบเนื่องของวงศ์ตระกูล ทฤษฎีของ Hamilton นี้ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเสียสละให้กับคนที่ไม่ใช่ญาติได้ เพราะแท้จริงแล้วในสังคมนี้มีพฤติกรรมช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ แม้ไม่เคยรู้จักกันมาก่อนหรืออยู่ห่างไกลกันก็ตาม

นอกจาก ความรู้สึกเสียสละเอื้อเพื่อผู้อื่นแล้ว พฤติกรรมเพื่อสังคม (Prosocial Behavior) เป็นอีกมุมมองหนึ่งที่ยังอธิบายได้ถึง การเข้ามาเป็นอาสาสมัครของผู้คนต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเพื่อสังคมนั้นประกอบด้วยค่านิยมที่สำคัญคือ

- (1) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
- (2) ความเสมอภาค (Equity)
- (3) การเสนอสนอง (Reciprocity)

คำว่า “Prosocial Behavior” นี้ได้ถูกนำมาใช้โดยนักวิชาการทางด้านสังคมในช่วงปี 1970 อันเป็นคำที่ใช้ในความหมายที่ตรงกันข้ามกับคำว่า “Antisocial Behavior” ที่มีความหมายถึง “พฤติกรรมที่ต่อต้านสังคม” การศึกษาถึงพฤติกรรมเพื่อสังคมนั้นนับเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มเพื่อความสมานฉันท์ แรงจูงใจที่สำคัญในการมีพฤติกรรมเพื่อสังคมมีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกเอื้อเพื่อเสียสละ (Altruism) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลคือหลักปฏิบัติทางศาสนา เราจะเห็นได้ว่า ศาสนาทุกศาสนาสอนให้ประชาชนหยิบยื่นความช่วยเหลือให้กับผู้ด้อยโอกาส^๓

นอกเหนือจากแนวคิดที่อธิบายสภาวะจิตใจของอาสาสมัครดังกล่าวแล้ว ทฤษฎีด้านแรงจูงใจอีกหลายทฤษฎีก็ถูกนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครมากมาย เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ที่อธิบายการเกิดขึ้นของพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นผลจากการตัดสินใจเลือกทำด้วยความสำนึกที่เกิดจากความเชื่อและทัศนคติ โดยการกระทำที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อความสุขของตนเอง หรือไม่ก็ลดความทุกข์ใจที่มีอยู่เดิม ทฤษฎีความคาดหวังนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกันคือ

- (1) แรงขับเคลื่อนทางจิตใจ (Psychological Forces)

^๓ นพมาศ ชีรเวทิน, “การเสียสละและพฤติกรรมเพื่อสังคม”, ใน จิตวิทยาสังคมกับชีวิต

(กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539), หน้า 58-65.

^๔ Roberta L. Knickerbocker, “Prosocial Behavior” in

<http://www.learningtogive.org/papers/concepts/prosocialbehavior.html>, 2003.

- (2) ความพึงใจในผลลัพธ์ (Valance)
- (3) ความสัมพันธ์ของผลการกระทำ (Instrumentality)
- (4) การคาดหวัง (Expectancy)

แรงขับเคลื่อนในการตัดสินใจ (Psychological Forces) ที่จะเข้ามาเป็นหรือไม่เป็นอาสาสมัครอาจมีได้ทั้งจากภายในตนเองและภายนอกที่มาจากหลายทิศทาง เช่น การชักชวนจากบุคคลหรือหน่วยงานที่ตนรู้จัก จากผลการสำรวจอาสาสมัครเยาวชนในประเทศสหรัฐอเมริกาโดย Gallup^๕ พบว่า เยาวชนมีแนวโน้มที่จะมาเป็นอาสาสมัครหากได้รับการชักชวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการชักชวนถึง 4 เท่า ในด้านความพึงพอใจในผลของการเป็นอาสาสมัครที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่ตั้งใจคาดหวังและไม่ได้ตั้งใจจะได้รับ (Valance and Expectancy) เช่น ประสบการณ์ใหม่ มุมมองใหม่ ๆ เพื่อนใหม่ การเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและพฤติกรรมที่ดีขึ้น ฯลฯ บุคคลที่เข้าไปเป็นอาสาสมัครจะมีความเชื่อในเรื่องการเอื้อเพื่อเสียสละ (Altruism) อยู่ก่อนจึงมีแนวโน้มที่จะพิสูจน์ผลของการกระทำกับความเชื่อนั้น (Instrumentality)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานะการเป็นอาสาสมัคร

จากสถานะการมีจิตใจและพฤติกรรมอาสาสมัคร มีความพยายามในการศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้คนประสงค์เป็นอาสาสมัครเพื่อนำไปสู่กระบวนการในการส่งเสริมให้เกิดการมีจิตใจอาสาสมัครมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ สังคม เพราะ “อาสาสมัคร” จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างสูงในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานะการเป็นอาสาสมัคร เราอาจแบ่งปัจจัยนี้ออกเป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ปัจจัยทางสังคม โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่สิ่งที่ป็นทุนเดิมของตนเอง อันได้แก่ การศึกษา และทักษะฝีมือต่าง ๆ โดยจากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพสูงมีแนวโน้มที่จะร่วมเป็นอาสาสมัคร^๖ ส่วนปัจจัยทางสังคมได้แก่ ระบบเครือข่ายด้านสังคมต่าง ๆ เช่น เพื่อน ๆ ที่สนใจงานอาสาสมัครเช่นกัน ครอบครัวสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว การนับถือศาสนา และการไปโบสถ์

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้วัยรุ่นเป็นอาสาสมัครในสหรัฐอเมริกาพบความเชื่อมโยงในเหตุผลที่น่าสนใจหลายประการ^๗ คือ

^๕ Matthew Hamilton and Afshan Hussain, “America’s Teenage Volunteers: Civic Participation Begins Early in Life,” in

<http://www.independentsector.org/programs/research/teenvolun1.pdf>

^๖Penny Edgell Becker and Pawan H. Dhingra, “Religious Involvement and Volunteering: Implications for Civil Society”, in <http://www.findarticles.com/p/articles>, 2001.

^๗ Matthew Hamilton and Afshan Hussain, op.cit., p.3.

- (1) วัยรุ่นในกลุ่มที่มีผู้ปกครองเป็นหรือเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อนมีแนวโน้มที่จะเป็นอาสาสมัครสูงกว่าวัยรุ่นที่ผู้ปกครองไม่ได้มีประสบการณ์นั้นมาก่อน
- (2) บิดามีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นอาสาสมัครของวัยรุ่น โดยอาสาสมัครวัยรุ่นมากกว่าร้อยละ 88 มีบิดาเป็นหรือเคยเป็นอาสาสมัครมาก่อน
- (3) ประสบการณ์การทำงานช่วยเหลือสังคมในวัยเด็กถึงช่วงวัยรุ่นตอนต้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร โดยที่อาสาสมัครวัยรุ่น 80% รายงานว่าเคยมีประสบการณ์ในช่วงวัยดังกล่าวในการช่วยงานในโบสถ์ หรือไม่ก็เป็นงานกิจกรรมกลุ่ม/สโมสรของโรงเรียน
- (4) การถูกชักชวน (Asking Factor) ให้เป็นอาสาสมัคร ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครมาก โดยพบว่า 93% ของวัยรุ่นที่ถูกชักชวน ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัคร
- (5) การได้เข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเป็นทางการเป็นปกติมีความเชื่อมโยงกับการเข้าเป็นอาสาสมัคร โดยมีอาสาสมัครวัยรุ่น 7 ใน 10 คน ที่มักจะไปโบสถ์เพื่อร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำทุกสัปดาห์หรืออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- (6) การได้เรียนหรือเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริการชุมชนในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นอาสาสมัครมากกว่าวัยรุ่นที่ไม่เคยเรียนวิชาดังกล่าว
- (7) วัยรุ่นที่เข้าเป็นอาสาสมัครส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น ความยากจน ความสิ้นหวังของผู้คน เป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขและเยียวยาด้วยการดำเนินงานของอาสาสมัคร

นอกเหนือจากปัจจัยที่สนับสนุนดังกล่าวแล้ว วัยรุ่นส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร ได้กล่าวถึงเหตุผลส่วนตัวที่ร่วมเป็นอาสาสมัคร คือ

- (1) รู้สึกสงสารและเห็นใจผู้ตกทุกข์ได้ยาก
- (2) เป็นโอกาสที่จะได้ทำในสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตน
- (3) มีความเชื่อว่าถ้าตนได้ช่วยเหลือผู้อื่น ผู้อื่นก็จะให้ความช่วยเหลือตนเช่นกัน
- (4) มีความเชื่อว่า “สังคมจะดีขึ้น ถ้าทุกคนทั้งหลายใส่ใจซึ่งกันและกัน”
- (5) ทำให้ตนเองมีความรู้สึกที่ดีขึ้น เมื่อตนเองให้ความใส่ใจแก่ผู้อื่น

เราได้อะไรจากการเป็นอาสาสมัคร?

การที่บุคคลได้เข้าสู่ภาวะความเป็นอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นอาสาสมัครอย่างเต็มเวลาหรือเป็นช่วงๆ ที่มีเวลาว่าง ต่างก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลต่อทั้งตนเองและสังคมส่วนรวมได้ นักวิชาการประเทศทางตะวันตกได้มีการทำการศึกษาถึงประโยชน์ของการเป็น

อาสาสมัคร โดยพบว่า การเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครส่งผลประโยชน์อย่างมากมหาศาลต่อตัวบุคคลนั้นเอง ขณะเดียวกันสังคมก็ได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัครซึ่งประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาลทีเดียว

ประโยชน์ที่ตัวอาสาสมัครเองได้รับ

(1) ก่อให้เกิดการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ให้มีความมั่นคงสูงขึ้น Mary Pipher (1996)^{๑๒} นักจิตวิทยาคลินิกได้ทำการศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นและครอบครัวพบว่า การเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครทำให้บุคคลเหล่านี้ช่วยลดสภาวะความหมกมุ่นต่อตนเอง ช่วยลดอาการชอบพูดจาถากถาง (Cynicism) ผู้อื่น แก้อาการซึมเศร้า (Depression) และอาการหลงตนเอง (Narcissism)

(2) ทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองในกลุ่มคนทุกวัย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างนิสัยอ่อนโยนนุ่มนวล จิตใจดีงาม และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

(3) ได้เรียนรู้ความรู้และทักษะการทำงานใหม่ ๆ อันเป็นการเพิ่มศักยภาพกับอาชีพการทำงานในอนาคต กรณีที่เป็นวัยรุ่น ประสบการณ์นี้อาจส่งผลต่อการได้รับการพิจารณาในการสมัครงานต่อไป รวมถึงทางเลือกในอาชีพที่มากขึ้น

(4) หลุดพ้นจากความซ้ำซากจำเจในชีวิต โดยการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่อาจพบความสนุกและความท้าทาย

(5) พัฒนาผลการเรียนได้ดีขึ้น จากการสำรวจในกลุ่มเยาวชนที่ทำงานอาสาสมัครในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ดีขึ้นหลังจากการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นเพราะการเข้ามาเป็นอาสาสมัครทำให้เยาวชนเหล่านี้ตระหนักถึงคุณค่าของการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ทำให้มีการจัดเวลาให้กับตนเองด้านการศึกษาอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

(6) ได้เพื่อนใหม่ ๆ เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครส่วนใหญ่มักทำกันกลุ่มเป็นทีมอาสาสมัครจึงได้มีโอกาสรู้จักเพื่อนใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างผู้ที่มีความสนใจและใส่ใจต่อการแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและขยายโลกทัศน์ส่วนตัวให้กว้างขึ้น

(7) เรียนรู้การให้ความเคารพต่อผู้อื่น กล่าวคือ นอกจากได้เพื่อนใหม่แล้ว การที่อาสาสมัครได้ทำงานให้บริการผู้ด้อยโอกาส ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาที่แต่ละคนประสบ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป รวมถึงอารมณ์ความรู้สึก ความคิดเห็น ทักษะ และพฤติกรรม สิ่งนี้ย่อม

^{๑๒} Peggy Patten, "Volunteerism and Youth: What do We Know?", in <http://npin.org/pnews100/spot100.htm>, 2000.

ก่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างกันของเพื่อนมนุษย์ ทำให้ผู้เป็นอาสาสมัครเป็นผู้ให้ความเคารพต่อผู้อื่น

(8) พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง อาสาสมัครอาจต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบทำอยู่ และการทำงานร่วมกับเพื่อนอาสาสมัครและผู้รับบริการ สิ่งนี้นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในภาคหน้า

(9) พัฒนาการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ การเป็นอาสาสมัครทำให้เกิดการเรียนรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่ของความเป็นพลเมือง ความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลเหล่านี้หากมีโอกาสได้เป็นตัวแทนหรือผู้นำของประเทศ ย่อมเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจปัญหาสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่ประเทศชาติได้รับจากการมีอาสาสมัคร

การที่ประเทศมีจำนวนประชากรอาสาสมัครมาก หมายถึงว่า ประเทศชาติมีประชากรที่มีคุณภาพที่เข้าใจถึงปัญหาที่ประเทศชาติเผชิญอยู่ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและจริงจัง สภาวะของประเทศที่ประชาชนมีส่วนร่วมสูงนำไปสู่สภาพประชาสังคม (Civic Society) ที่ผู้คนให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี นอกจากนี้อาสาสมัครยังถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่ประเทศชาติมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายการจ้างบุคลากรเข้ามาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ จากการสำรวจจำนวนเยาวชนอาสาสมัครในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี 1995 พบว่ามีเยาวชนอาสาสมัครถึง 13.3 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรที่เป็นเยาวชน โดยมีจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ในการช่วยงานอาสาสมัครต่อคนเท่ากับ 3.5 ชั่วโมงรวมได้ 2.4 พันล้านชั่วโมงในรอบ 1 ปี ซึ่งสามารถคิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจจากจำนวนเวลาที่ใช้ไปทั้งสิ้นเท่ากับ 7.7 พันล้านเหรียญ^{๑๓}

การศึกษาถึงผลประโยชน์ที่สังคมได้รับจากการลงทุนด้านอาสาสมัครขององค์กรอาสาสมัครหลายแห่งในยุโรป โดย Katharine Gaskin^{๑๔} นักวิจัยชาวอังกฤษที่ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1999 พบว่า การลงทุนในงานอาสาสมัคร 1 ปอนด์ สังคมจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง 1.3 ถึง 13.5 เท่า สัดส่วนที่แตกต่างกันนี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ประเภทงานอาสาสมัคร ประเภทและขนาดขององค์กร ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาโดยเฉลี่ยแล้ว ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านอาสาสมัครตกลงอยู่ในราว 3 เท่าตัว

^{๑๓} Matthew Hamilton and Afshan Hussain, opcit., p.4.

^{๑๔} Katharine Gaskin, "Valuing volunteers in Europe: a comparative study of the Volunteer Investment and Value Audit", in <http://www.ivr.org.uk/valuingvolunteers.htm>.

สภาพแนวโน้มและความต้องการอาสาสมัครในสังคม

จากที่ได้กล่าวไปแล้วคุณค่าและประโยชน์อย่างมหาศาลของการมีอาสาสมัครในสังคม ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ พยายามส่งเสริมให้มีการสร้างกิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงปี 2544 องค์การสหประชาชาติได้ร่วมกับประเทศต่าง ๆ จัดให้เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) หรือที่รู้จักกันในชื่อย่อว่า IYV2001 ทำให้เกิดการตื่นตัวไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยด้วย อย่างไรก็ตามหากดูที่จำนวนของอาสาสมัครที่มีอยู่ในประเทศประมาณ 9.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.5 ของประชากรวัยผู้ใหญ่^{๑๕} นับว่าค่อนข้างน้อย และจะยิ่งควำน้อยมากเมื่อเราเทียบกับปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่ประเทศชาติเผชิญอยู่ และหากหันไปมองในกลุ่มงานต่าง ๆ และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์จะมีการกระจุกตัวของอาสาสมัครในบางกลุ่มงานและเมืองใหญ่ ๆ ซึ่งอาจทำให้ประชากรที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ห่างไกลออกไปไม่ได้รับบริการจากภาคงานอาสาสมัครมากพอ

ดังนั้นการหาหนทางการเพิ่มขึ้นของทั้งองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอาสาสมัครเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างยิ่งที่จะได้รับการพิจารณา แต่ก็อย่าให้ถึงกับต้องเร่งรีบกันเกินไปจนขาดการพิจารณาไตร่ตรองให้ดีในระบบการรองรับงานอาสาสมัคร เพราะงานอาสาสมัครนอกจากจะเป็นเรื่องที่สร้างสำนึกภายในใจผู้คนแล้ว การมีระบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัครที่ดีก็เป็นสิ่งที่สำคัญไม่น้อยกว่ากัน เพราะหากขาดการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดีแล้ว การจัดกิจกรรมอาสาสมัครอาจจะเป็นสิ่งที่ไปลดทอนความรู้สึกสำนึกที่ดีลงได้ ผู้คนขาดความมั่นใจและศรัทธางานอาสาสมัคร ทำให้งานอาสาสมัครเป็นสิ่งที่ขาดจิตวิญญาณของอาสาสมัครที่แท้จริง การส่งเสริมงานอาสาสมัครจะต้องร่วมไปกับกระบวนการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและทักษะการทำงาน การพยายามเร่งให้มีอาสาสมัครอย่างแพร่หลาย ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมต้องมีความรู้และเข้าใจธรรมชาติของงานอาสาสมัคร และที่สำคัญต้องมีหัวใจของความเป็นอาสาสมัครด้วยเช่นกัน มิฉะนั้นการส่งเสริมงานอาสาสมัครอาจเป็นการสร้างภาระต่อสังคม (องค์กรที่รับอาสาสมัครและผู้รับบริการอาจไม่ได้รับประโยชน์และยังต้องเป็นภาระในการดูแลอาสาสมัครด้วย) มากกว่าที่จะเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

^{๑๕} Supparat Rattanamuk, "Service-Learning through Volunteering: Case of the Graduate Volunteer Program, Thailand", in **Journal of Voluntary Action** the 14th issue Volume 5 Number 2., (Spring 2003): pp. 35-43.