

การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพด้าน
การบริหารจัดการอาสาสมัคร

ประจำปี 2562

วันที่ 22-24 เมษายน 2562 โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ

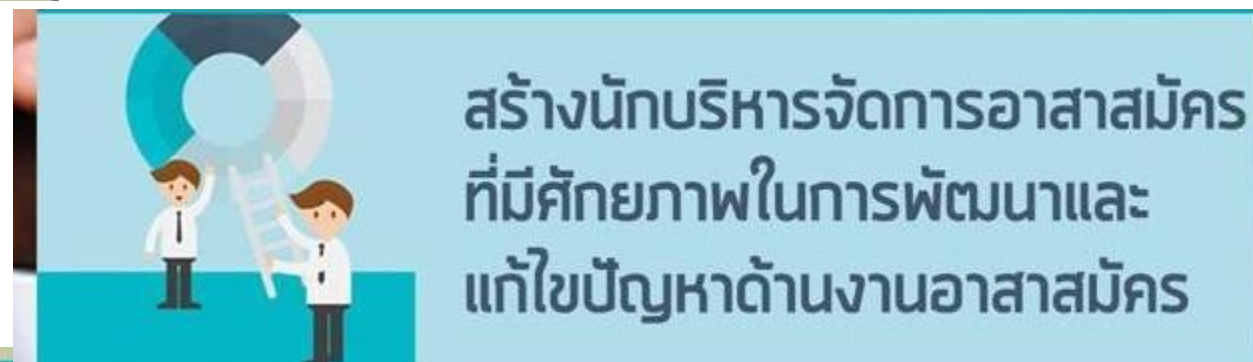


เครือข่ายจิตอาสา
Volunteer Spirit Network

วัตถุประสงค์



วัตถุประสงค์





กระบวนการเรียนรู้

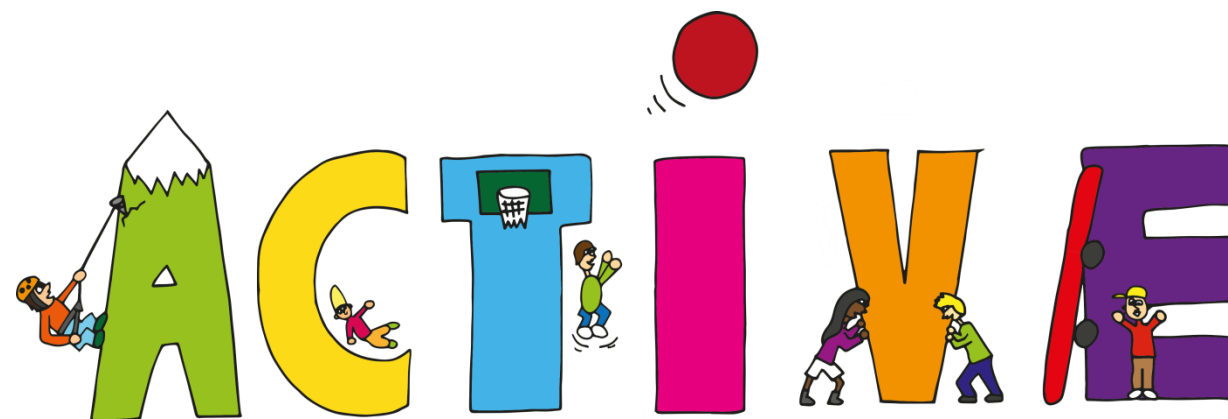
ACTIVE LEARNING การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

Brainstorming – Discussion – Sharing ระดมความคิด – พูดคุย
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น - แบ่งปันความคิด

Workshop ทดลองลงมือปฏิบัติ

Case Study กรณีศึกษา

Teamwork ทำงานเป็นทีม





ทำความรู้จักซึ่งกันและกัน

MYTH

แรงงานฟรี

จะทำเมื่อไหร่ก็ได้ ตามความพอใจ

ไม่ต้องจัดการอะไรมาก ขอแค่ให้คนมาร่วมก็พอ

ไม่ต้องรับผิดชอบจริงจัง

อยากเลิกทำเมื่อไหร่ก็ได้ตามสะดวกใจ



MYTH

เป็นภาระ สิ้นเปลืองเวลา ทำงานเองเร็วกว่า

ไม่มิงบประมาณ ไม่มีคนทำงาน

ต้องตามใจ
อาสาสมัคร

ไม่มีความรู้ ไม่มีวิธีการจัดการ





ทบทวนความเข้าใจและประสบการณ์ด้านงานอาสาสมัคร

1. ความหมายของคำว่า “อาสาสมัคร”
2. ประสบการณ์ที่ผ่านมาของการทำงานอาสาสมัคร (เป้าหมายของงานอาสาสมัคร, รูปแบบงานอาสาสมัคร)
3. ประโยชน์/คุณค่าของงานอาสาสมัคร



Overview : การอาสาสมัคร (Volunteering)

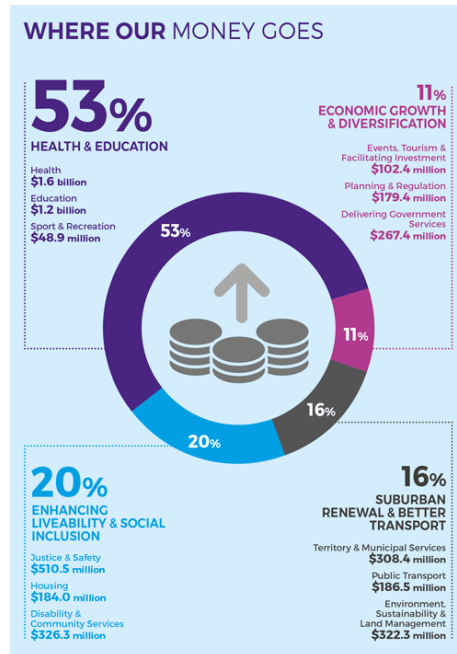


งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

World Economic Forum 2015 : 10 Global Challenges

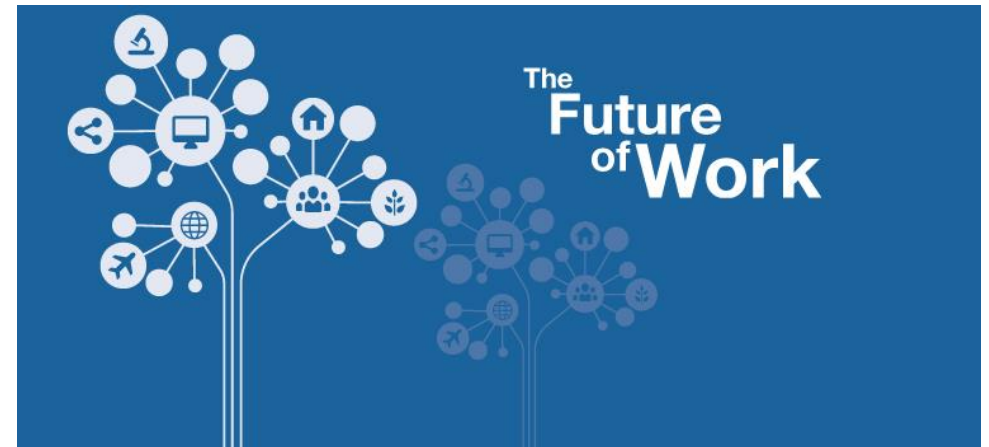


**Agriculture and
Food Security**



Economic growth and social inclusion

โลกเผชิญปัญหาและความท้าทายต่างๆมากมายที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน



**Employment, Skills and
Human capital**



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

World Economic Forum 2015 : 10 Global Challenges

โลกเผชิญปัญหาและความท้าทายต่างๆมากมายที่ส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน



**Future of Global
Financial System**



The Future of Internet



**Environment and resource
security**



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

World Economics Forum 2015 : 10 Global Challenges

โลกเผชิญปัญหาและความท้าทายต่างๆมากมายที่ส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน



**Global Crime and
Anti Corruption**



Gender Parity



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

World Economic Forum 2015 : 10 Global Challenges

โลกเผชิญปัญหาและความท้าทายต่างๆมากมายที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน



Infrastructure and
Long-term investing
and development



International trade and
investment



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

ในการประชุมสุดยอดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน
ขององค์การสหประชาชาติ (UNITED
NATION) เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ผู้นำ
ต่างๆทั่วโลกได้รับเอวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน
พ.ศ. 2573 ซึ่งครอบคลุมเป้าหมายการ
พัฒนาที่ยั่งยืนไว้ทั้ง 17 ข้อ (SDGs) โดยให้
บรรลุเป้าหมายทั้ง 17 ข้อเหล่านี้ภายในปี
พ.ศ. 2573



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)



- ขจัดความยากจน
- ขจัดความหิวโหย
- การมีสุขภาวะความเป็นอยู่ที่ดี
- การศึกษาที่มีคุณภาพ
- ความเท่าเทียมทางเพศ
- น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
- พลังงานสะอาดและเข้าถึงได้
- งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต
- อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน
- ลดความเหลื่อมล้ำ
- เมืองและชุมชนยั่งยืน
- การบริโภคอย่างรับผิดชอบ
- การรับมือกับสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง
- ระบบนิเวศทางทะเลและมหาสมุทร
- ระบบนิเวศบนบก
- สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง
- หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)



- ขจัดความยากจน
- ขจัดความหิวโหย
- การมีสุขภาวะความเป็นอยู่ที่ดี
- การศึกษาที่มีคุณภาพ
- ความเท่าเทียมทางเพศ
- น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
- พลังงานสะอาดและเข้าถึงได้
- งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต
- อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน
- ลดความเหลื่อมล้ำ
- เมืองและชุมชนยั่งยืน
- การบริโภคอย่างรับผิดชอบ
- การรับมือกับสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง
- ระบบนิเวศทางทะเลและมหาสมุทร
- ระบบนิเวศบนบก
- สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง
- หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

บทบาทอาสาสมัครกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านการพัฒนา
- ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหา
- เป็นตัวกลางสร้างการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนในการแก้ไขปัญหา
- ติดตามความคืบหน้าของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ช่วยเป็นตัวกลางทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ไปเติมเต็มบทบาทช่วยเหลือและให้บริการชุมชน
- ช่วยสร้างตัวแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อนำไปขยายผลต่อ





งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)



อาสาสมัครช่วยให้การสนับสนุนทางเทคนิคและสร้างเสริมศักยภาพ อาทิ การให้บริการขั้นพื้นฐานช่วยถ่ายถอดทักษะและสนับสนุนการแลกเปลี่ยน กลวิธีในการปฏิบัติที่ดี อาสาสมัครระดับองค์กรอาจมีบทบาทสำคัญในด้านการเตรียมความชำนาญให้พร้อมสำหรับเข้าไปสนับสนุนการทำงานของทั้ง ภาครัฐหรือภาคชุมชน นอกจากนี้อาสาสมัครยังช่วยให้ไม่มีใครถูกทิ้งเอาไว้ เบื้องหลัง โดยการเข้าถึงประชาชนรวมทั้งคนชายขอบหรือคนที่ยากที่จะ เข้าถึงเพื่อนำความคิดเห็นหรือความรู้จากผู้คนเหล่านั้นเข้ามาสู่การปฏิบัติงาน ร่วมกัน นี่เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความเป็นเจ้าของและร่วมกันพัฒนา ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



งานอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Volunteering and Sustainable Development)

วิเคราะห์ : งานอาสาสมัครขององค์กรท่านนำไปสู่การบรรลุ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในข้อใดบ้าง



ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสาสมัครมีอะไรบ้าง และมีสาเหตุมาจากอะไร?

ปัญหาหลักพื้นฐานของการบริหารจัดการอาสาสมัคร

ไม่รู้ว่าการบริหารจัดการอาสาสมัคร
คืออะไร

องค์กรส่วนมากไม่ใส่ใจเรื่อง
อาสาสมัครมากเท่าที่ควร

ความเข้าใจผิดที่ว่าการทำงานกับ
อาสาสมัครไม่ต้องมีการจัดการ



การบริหารจัดการอาสาสมัคร Volunteer Management



ประเมินการบริหารจัดการอาสาสมัครขององค์กร

<p>1. สืบหาความต้องการ วางแผน เตรียมความพร้อมองค์กร</p>	<p>2. การรับและคัดเลือก อาสาสมัคร</p>	<p>3. เตรียมความพร้อม อาสาสมัครก่อน ปฏิบัติงาน</p>	<p>4. ระบบติดตามและ สนับสนุน</p>	<p>5. การประเมินผล</p>	<p>6. การผูกสัมพันธ์ รักษาอาสาสมัคร</p>
<ul style="list-style-type: none"> • เตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ในองค์กร - กำหนดบุคคลกรผู้รับผิดชอบ - ออกแบบใบสมัครกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชาสัมพันธ์ - รับสมัครและคัดเลือก - สัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฐมนิเทศ - คู่มืออาสาสมัคร - ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • พี่เลี้ยงอาสาสมัคร - พัฒนากิจกรรมการทำงานของพี่เลี้ยง - พัฒนาศักยภาพของพี่เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> • ประเมินผลสำเร็จของงาน • ประเมินผลการเรียนรู้ของอาสาสมัคร 	<ul style="list-style-type: none"> • ติดต่อสื่อสารต่อเนื่อง • การพัฒนาศักยภาพ • การพบปะพูดคุย
<p>X</p> <p>มีอยู่น้อย หรือยังไม่เป็นระบบ มีอยู่ในระดับหนึ่ง แต่อาจยังไม่ครบถ้วน</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>X</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

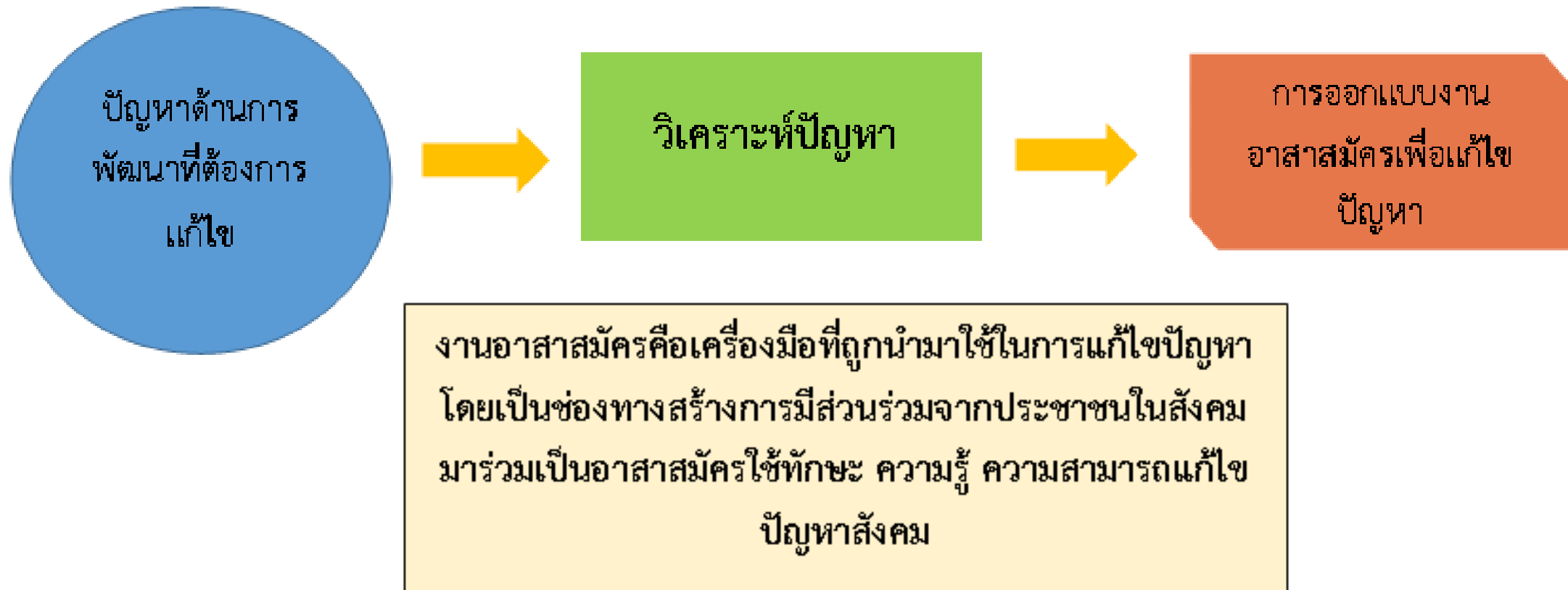


การวางแผนงานอาสาสมัคร



- A. การออกแบบงานอาสาสมัครที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานขององค์กร
- B. การพัฒนางานอาสาสมัครที่มีคุณค่าความหมายและตอบสนองกับความจำเป็นหรือความต้องการบางอย่างของสังคม
- C. งานอาสาสมัครที่มีคุณค่าความหมาย คือ งานอาสาสมัครที่เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เรียนรู้สังคมและมีส่วนร่วมลงมือทำบางอย่างเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหาสังคมให้ดีขึ้น
- D. การที่อาสาสมัครได้ทำงานอาสาสมัครซึ่งมีคุณค่าความหมาย จะเกิดแรงบันดาลใจตระหนักในความสำคัญของบทบาทการเป็นอาสาสมัคร มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสังคมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำไปสู่การตัดสินใจเป็นอาสาสมัครที่มีคำมั่นสัญญา (**Commitment**) และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (**responsibility**) มากยิ่งขึ้น

กระบวนการออกแบบงานอาสาสมัคร



วิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการอาสาสมัคร

ลักษณะองค์กร	โจทย์สำหรับหาความต้องการอาสาสมัคร
<p>1. องค์กรที่มีกลุ่มเป้าหมายของการเป็นอาสาสมัครอยู่แล้ว (มหาวิทยาลัย, บริษัทเอกชน, องค์กรสาธารณะประโยชน์)</p>	<p>ต้องการให้สมาชิกเป็นอาสาสมัครเพื่อไปช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม/ปัญหาชุมชนในด้านใด และ <u>เพราะอะไร</u></p>
<p>2. องค์กรที่ต้องการมีอาสาสมัครเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนงานขององค์กร (NGOs, กลุ่มประชาสังคม)</p>	<p>ต้องการได้อาสาสมัครเข้ามาเพื่อมาช่วยเหลืองานด้านการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม/ปัญหาชุมชนในด้านใด และ <u>เพราะอะไร</u></p>



โจทย์สำหรับการวางแผนงานอาสาสมัคร

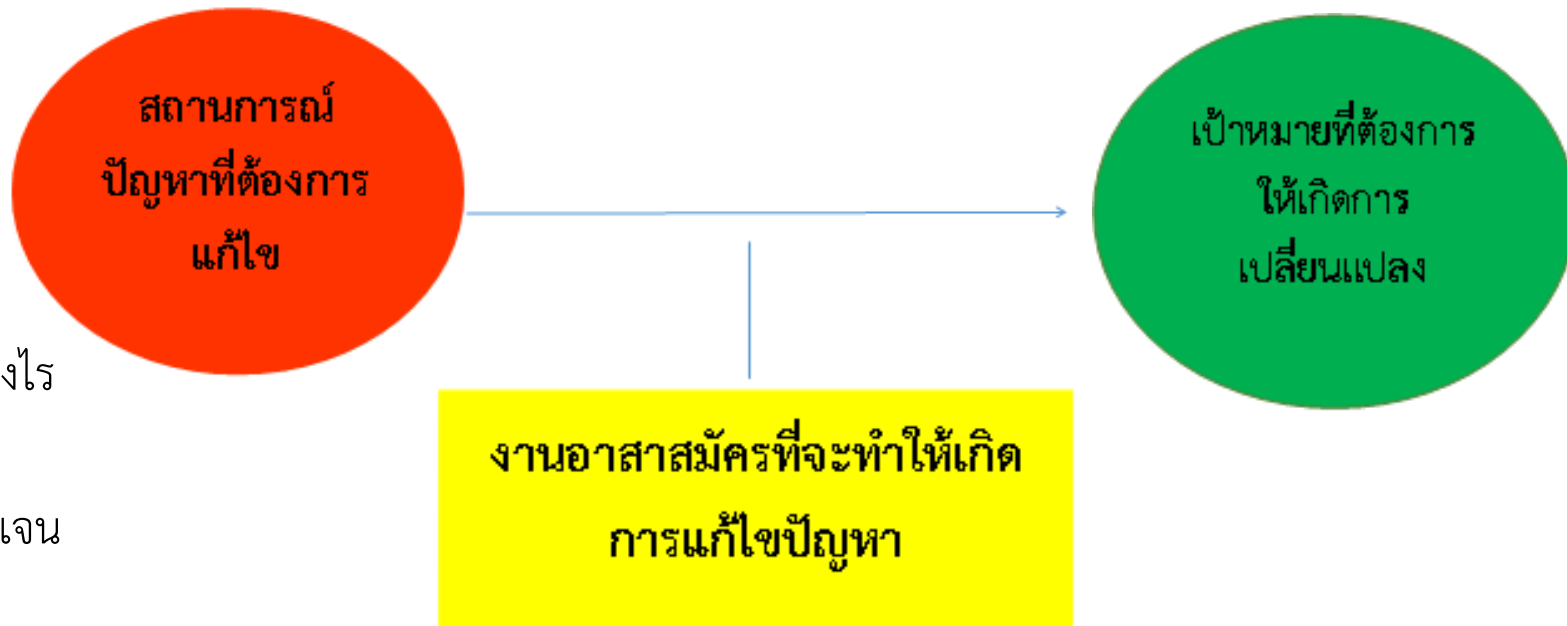
เลือกปัญหาชุมชน/สังคมที่เร่งด่วนซึ่งต้องการแก้ไข 1 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหา ดังนี้

- a. สาเหตุของปัญหา
- b. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหา
- c. กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (Stakeholders)

ตั้งเป้าหมายที่ต้องการทำให้เกิดการแก้ไขปัญหา

หลักการของการตั้งเป้าหมาย SMART

- Specific เป้าหมายที่ชัดเจน
- Measurable เป้าหมายที่วัดผลได้
- Attainable เป้าหมายที่ไปถึงได้/รู้ว่าจะไปถึงได้อย่างไร
- Realistic เป้าหมายที่เป็นจริง
- Timely เป้าหมายของเราควรจะระบุเวลา ที่ชัดเจน
ว่าเราอยากจะทำเมื่อไร





การออกแบบงานอาสาสมัครที่จะทำให้เกิด การแก้ไขปัญหา (Volunteer Placement)

ลักษณะงานอาสาสมัครเป็นอย่างไร

- ทำอะไร (What)
- ทำอย่างไร (How)
- ทำกับใคร (Whom)
- ทำที่ไหน (Where)



การออกแบบงานอาสาสมัครที่จะทำให้เกิด การแก้ไขปัญหา (Volunteer Placement)

b. คุณค่าของงานอาสาสมัครคืออะไร

- เกิดประโยชน์อะไรและกับใครบ้าง
- ประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัคร

c. ทรัพยากรที่ต้องนำมาใช้เพื่อการทำโครงการมีอะไรบ้าง (บุคคลากร, เวลา, งบประมาณ ฯลฯ)

การกำหนดบทบาทและคุณสมบัติอาสาสมัคร





การกำหนดบทบาทและคุณสมบัติอาสาสมัคร

- a. ภารกิจ/ความรับผิดชอบของอาสาสมัครควรมีอะไรบ้าง
- b. คุณสมบัติอาสาสมัครควรมีอะไรบ้าง (อาทิ ความรู้, ทักษะ, ทัศนคติ, สภาพจิตใจ)
- c. ระยะเวลา และ ความถี่ ในการทำงาน
- d.สวัสดิการอาสาสมัคร (อาทิ ค่าเดินทาง, ที่พัก, อาหาร, ประกันภัย)
- e. กติกาการทำงานของอาสาสมัคร

การสรรหาและคัดเลือกอาสาสมัคร (Recruitment and Selection)

อาสาสมัคร มี **แรงจูงใจ, มีความคาดหวัง** ที่ไม่เหมือนกันในการเข้ามาทำงาน
อาสาสมัคร นอกจากนั้นยังมี **ภูมิหลัง, ความสนใจ, ทักษะ และประสบการณ์** ที่
แตกต่างกันหลากหลายด้วย ฉะนั้นการมี **แนวคิดและวิธีการที่ชัดเจนในการค้นหา**
อาสาสมัคร จะช่วยให้สามารถพบอาสาสมัครที่เหมาะสมที่สุดกับงานอาสาสมัคร อีกทั้ง
จะช่วยให้ **อาสาสมัครรู้สึกถึงคุณค่าของการเป็นอาสาสมัครอีกด้วย**



การสรรหาและคัดเลือกอาสาสมัครเป็นมากกว่าการ
โฆษณาหาอาสาสมัครและเป็นมากกว่ากระบวนการรับ
สมัครอาสาสมัคร การดึงดูดอาสาสมัครที่มีความเหมาะสม
กับงานอาสาสมัคร ผู้ซึ่งสามารถช่วยเหลือภารกิจงานได้
อย่างดีที่สุดนั้น เราจำเป็นต้องเข้าใจ**บทบาทอาสาสมัครที่**
เราต้องการและสำคัญมากกว่านั้นคือ**กลุ่มคนประเภทไหน**
ที่เราคิดว่าเหมาะสมกับบทบาทอาสาสมัคร นอกจากนี้
เราจำเป็นต้องมั่นใจว่า**วัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการ**
ทำงานของเรามีความพร้อมกับการดึงดูดอาสาสมัครและ
จะสามารถรักษาอาสาสมัครไว้ได้ในระยะยาว



หากกลุ่มเป้าหมายอาสาสมัครอย่างไร?

- **คุณค่าที่อาสาสมัครจะได้รับจากการทำงานอาสาสมัครคืออะไร**
(Define your volunteering values)
- **ใครคือคนที่จะให้ความสำคัญหรือต้องการคุณค่าของงานอาสาสมัคร**
(Define who will want to gain the values)
- **วาดภาพฝันกลุ่มเป้าหมาย , ระดมกลุ่มเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ต่างๆ**
(Paint the picture of your target)
- **กลุ่มเป้าหมายดำเนินชีวิตอยู่ที่ไหนบ้าง** (Where is the target market?)





วัยรุ่น นักศึกษามหาวิทยาลัย
อายุประมาณ 18-22

ชอบเดินทาง ผจญภัย ไปที่ใหม่ๆ





พนักงานบริษัทรุ่นใหม่ อายุระหว่าง 25-35 มีเวลา
หลังเลิกงาน/เสาร์อาทิตย์



มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีทำงานและติดต่อสื่อสาร

การค้นหากลุ่มเป้าหมายอาสาสมัคร (Target)

- a. กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นอาสาสมัครซึ่งเราต้องการมีลักษณะอย่างไร? อาทิ เพศ, อายุ, อาชีพ, ความสนใจ, รูปแบบการใช้ชีวิต (Life style)
- b. ช่องทางการสื่อสารเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- c. แนวคิดในการสื่อสารที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (คุณค่า, ค่านิยม)

กระบวนการคัดเลือกอาสาสมัคร

การออกแบบกระบวนการคัดเลือกอาสาสมัคร ควรประกอบด้วยวิธีการอะไรบ้าง?

- การกรอกใบสมัคร
- การสัมภาษณ์
- การทดสอบความสามารถหรือทักษะเฉพาะด้าน
- การประเมินพฤติกรรมจากการจำลองสถานการณ์

กระบวนการคัดเลือกอาสาสมัคร

โจทย์

- **ทำโปสเตอร์** เพื่อสื่อสารแนวคิดของการประชาสัมพันธ์รับอาสาสมัคร
- **จัดตลาดนัดอาสาสมัคร** ให้สมาชิกทุกกลุ่มสมัครเข้าร่วมกิจกรรม
- **ทดลองสัมภาษณ์** คัดเลือกอาสาสมัครของตนเอง



**VOLUNTEERS
MAKE A
DIFFERENCE.**

การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เพื่อเติมเต็ม ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยสอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจของอาสาสมัคร โดยเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งทักษะการทำงาน (Work Skill) และทักษะของการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Social Skill) เพื่อให้อาสาสมัครมีความพร้อมมากที่สุดในการปฏิบัติงาน

“การเรียนรู้” คือ “กระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นโดยเป็นผลมาจากประสบการณ์ และช่วยเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ในอนาคต”

- สิ่งที่อาสาสมัคร “ต้องรู้” ก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ควรมีอะไรบ้าง?
- ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร

Hard Skill	Soft Skill

การเตรียมความพร้อมอาสาสมัคร (Pre-Service Preparation)

องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้

1. การเรียนรู้เป็น “กระบวนการ” ไม่ใช่ผลผลิต เนื่องจากกระบวนการเกิดขึ้นในความคิด
อย่างไรก็ตามเราจะสังเกตได้ว่าเกิดการเรียนรู้ จากผลผลิตหรือผลงานของอาสาสมัคร
2. การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับ “การเปลี่ยนแปลง” ความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรม หรือทัศนคติ
โดยการเปลี่ยนแปลงนี้จะค่อยๆ เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดแบบฉับพลัน แต่จะมีผลกระทบและคงอยู่ในระยะยาวต่อวิถีคิด
หรือการกระทำของผู้เรียน
3. การเรียนรู้ไม่ใช่เรื่องที่ถูกใครมากระทำต่อ “อาสาสมัคร” หากแต่เป็นเรื่องที่อาสาสมัครต้อง
กระทำด้วยตนเอง โดยจะเป็นผลทางตรงจากวิธีที่ผู้เรียนตีความหรือตอบสนองต่อ “ประสบการณ์”

การเตรียมความพร้อมอาสาสมัคร (Pre-Service Preparation)

- 5 ต้อง สำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้เตรียมความพร้อมอาสาสมัคร
 1. ต้องมีจุดมุ่งหมาย คือ การสร้างผลการเรียนรู้ ไม่ใช่การป้อนความรู้
 2. ต้องเริ่มต้นด้วยการตั้ง “เป้าหมาย” แล้วจึงออกแบบ “กระบวนการ”
 3. ต้องไม่ได้มีหน้าที่ในการสอน แต่มีหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการในห้อง เป็นผู้กำหนดเงื่อนไข
 4. ต้องปฏิบัติตนเสมอไปกับอาสาสมัคร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 5. ต้องไม่เฉลยคำตอบของกระบวนการหรือชี้แนะจนเกินพอดี

ออกแบบกระบวนการเตรียมความพร้อมอาสาสมัคร โดยจะใช้วิธีการเรียนรู้แบบไหนที่จะทำให้อาสาสมัครได้รับความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้

วันที่	09.00 – 12.00	13.00 – 17.00	19.00 – 21.00

การสนับสนุนและติดตามอาสาสมัคร (Monitoring and Supporting)

การติดตามการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อได้เห็นการทำงานจริงของอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลอาสาสมัครในแต่ละช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัคร คือการให้คำปรึกษาแก่อาสาสมัครทั้งด้านการเพิ่มศักยภาพการทำงาน และการจัดการกับปัญหาส่วนตัว รวมทั้งจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานของอาสาสมัคร

Volunteer



พี่เลี้ยงอาสาสมัคร

สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานแก่อาสาสมัครก่อน และ ระหว่างการปฏิบัติงานอยู่เสมอ หากอาสาสมัครเกิดปัญหา ระหว่างการทำงาน และจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาสาสมัครด้วย โดยควรมองว่าอาสาสมัครเป็นผู้ที่ มาช่วยสนับสนุนงานขององค์กร ไม่ใช่ผู้สร้างภาระเพิ่ม

พัฒนาศักยภาพ

การช่วยเหลือเรื่องงานก็จะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป ต้องมีพื้นที่ให้อาสาสมัครได้ทำงาน แสดงความสามารถ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้กับตัวอาสาสมัคร



โจทย์สำหรับการสนับสนุนและติดตามอาสาสมัคร

- A. สิ่งที่เป็นต่อการทำงานของอาสาสมัคร ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างราบรื่นควรมีอะไรบ้าง
- B. คุณลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครควรมีอะไรบ้าง และเพราะเหตุใด

- ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning)

EVALUATION

- ความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability)
- เกิดการขับเคลื่อนการทำงานในทุกๆระดับ (Management at all levels)
- สร้างการรับรู้และการระดมทุน (Visibility & Fund Raising)
- กระตุ้นให้เกิดการพูดคุยระหว่างกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stimulate Dialogue)

PLANNING
วางแผน

LEARNING
การเรียนรู้

MONITORING
การติดตาม

EVALUATION
การประเมินผล

Plan shows what
to evaluate
Recommended action
for future planning

Plan shows what
needs monitoring
Monitoring revises
plan during project

Evaluation highlights areas
needing closer monitoring
Monitoring information is
used in evaluation

การประเมินผล (EVALUATION)

- การประเมินผลอย่างเป็นระบบโดยอิงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในระหว่าง การทำโครงการหรือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ แล้ว ทั้งในเรื่องแผนงาน, นโยบาย, การ ออกแบบงาน, การนำไปปฏิบัติใช้ และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งวัดระดับประสิทธิภาพ, ประสิทธิภาพ, ความสัมพันธ์, ความยั่งยืน และ ผลกระทบที่เกิดขึ้น



วิธีการประเมินผล

- การทบทวนข้อมูลจากการติดตามการทำงาน

Review of monitoring data

- การเข้าร่วมสังเกตการณ์ Observation
- การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง Stakeholder Consultation
- การเยี่ยมอาสาสมัคร Volunteer Visit
- การสำรวจความคิดเห็นจากองค์กรผู้รับผิดชอบอาสาสมัคร
(Host organization survey)



การผูกสัมพันธ์รักษาอาสาสมัคร (Volunteer Retention)



การรักษาอาสาสมัคร มิใช่ภาระงานแต่เป็น **“ผลลัพธ์สุดท้าย”** ของงานอาสาสมัครที่มีการบริหารจัดการอย่าง เป็นระบบ, เป็นงานอาสาสมัครที่ มีคุณค่าความหมาย และมีลักษณะ เปิดกว้าง ให้ความสำคัญแก่อาสาสมัคร

- ปัจจัยที่ทำให้อาสาสมัครเลิกเป็นอาสาสมัครมีอะไรบ้าง?
- องค์กรจะมีการจัดการที่รองรับการรักษาอาสาสมัครอย่างไร
ต่อเนื่องได้อย่างไรบ้าง?



จะรักษาอาสาสมัครได้อย่างไร?

Understand goals

- เข้าใจเป้าหมายความต้องการของอาสาสมัคร เพื่อสนับสนุนให้เขาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอาสาสมัครได้อย่างตรงความต้องการ

Recognize and Reward

- ทำให้อาสาสมัครรู้สึกถึงการยอมรับในคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานของอาสาสมัคร เริ่มต้นง่ายๆ ด้วย คำขอบคุณและแสดงความชื่นชมความจริงใจ
- จัดหาของรางวัลสำหรับอาสาสมัครที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นของที่ระลึกเล็กๆน้อยๆ หรือการเชิญมาร่วมงานเลี้ยงขอบคุณประจำปีขององค์กร

Remind

- ทำให้อาสาสมัครได้เห็นประโยชน์ปลายทางที่เกิดขึ้นจากการทำงานของอาสาสมัครต่อกลุ่มเป้าหมายที่เขาได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือ หากเป็นไปได้ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้พบกัน เพราะคำขอบคุณจากคนที่ได้รับประโยชน์ถือเป็นแรงจูงใจชั้นเยี่ยมที่จะทำให้อาสาสมัครอยากกลับมาทำงานอีก