หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการอาสาสมัครในองค์การไม่แสวงหากำไร มูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว
ผู้เขียน	นางสาวสลิลา ไชยวงศ์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. รวีวรรณ แพทย์สมาน

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาสาเหตุที่บุคลากรเข้ามาทำงานกับมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อศึกษาการบริหารความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร มูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 21 คน คือ เจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิ จำนวน 7 คน และอาสาสมัครชาวต่างชาติที่ทำงานในมูลนิธิจำนวน 14 คน นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกข้อมูล

ผลการสรุปได้ดังนี้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ มีบุคคลที่ผู้เกี่ยวข้องได้แก่ หน่วยงานที่ส่งตัวอาสาสมัครมาจากต่างประเทศ ผู้บริหารของมูลนิธิฯ หัวหน้าโครงการที่ผู้สมัครมีความประสงค์จะเข้าร่วมเป็นอาสาสมัคร โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้สมัครกรอกข้อมูลส่วนตัวลงในแบบฟอร์มการสมัครอาสาสมัครในเวบไซต์ 2) หน่วยงานที่ส่งตัวอาสาสมัครมาจากต่างประเทศพิจารณาคุณสมบัติด้านร่างกาย สถานภาพทางการเงินและครอบครัว 3) อาสาสมัครผ่านเกณฑ์คุณสมบัติของมูลนิธิ แล้วต้องเขียนความเรียงถึงเหตุผลที่ต้องการเป็นอาสาสมัครร่วมกับโครงการในมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว พร้อมกับทำแบบประเมินบุคลิกภาพ 4) ผู้บริหารมูลนิธิ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พิจารณาและตรวจสอบเอกสาร ที่หน่วยงานส่งตัวอาสาสมัครมาจากต่างประเทศรวบรวมให้และแจ้งผลกลับไปยังอาสาสมัคร 5) อาสาสมัครสัมภาษณ์ครั้งแรกกับผู้บริหารมูลนิธิฯ และสัมภาษณ์ครั้งที่สองกับหัวหน้าโครงการ

แนวทางการฝึกอบรมบุคลากรของมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว เรื่องความรู้เกี่ยวกับการกระทำความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ตลอดจนนโยบายว่าด้วยสิทธิเด็ก เพราะแต่ละโครงการมีภารกิจเพื่อช่วยเหลือและสงเคราะห์เด็ก เยาวชนและสตรีผู้ด้อยโอกาสซึ่งถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจ รวมทั้งไว้วางใจและเปิดโอกาสให้อาสาสมัครแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการดำเนินงานร่วมกับเจ้าหน้าที่โครงการ ซึ่งเป็นการตระหนักเห็นคุณค่าของอาสาสมัคร ทำให้อาสาสมัครทำงานร่วมกับมูลนิธิได้เป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้รูปแบบการจัดการอาสาสมัคร มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบแบบแผนและปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานชาวต่างชาติอย่างถูกต้อง มูลนิธิจึงมีชื่อเสียงและน่าเชื่อถือมีอาสาสมัครเข้ามาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

สาเหตุที่อาสาสมัครเข้ามาทำงานร่วมกับมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว เพราะมีแรงจูงใจ ดังนี้ 1) เพื่อนในสถานศึกษา 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ครอบครัวเป็นคริสเตียน4) ความพึงพอใจในผลลัพธ์และความเชื่อในศาสนาคริสต์ 5) เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยบุคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครมีดังนี้ 1) พระเจ้า ในที่นี้หมายถึงความเชื่อในศาสนาคริสต์ 2) ครอบครัวเป็นคริสเตียน3) เพื่อนในสถานศึกษา ตามลำดับ

สำหรับการจัดการความแตกต่างหลากหลายนั้น มูลนิธิ เน้นวิธีการในการบริหารและสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบอบอุ่น มีความยืดหยุ่นเป็นกันเอง เช่นเดียวกับคนในครอบครัว ทำให้อาสาสมัครไม่รู้สึกว่าตนเองแปลกแยกจากเจ้าหน้าที่คนไทย ตลอดจนการสร้างค่านิยมด้านความเชื่อในศาสนาคริสต์ เพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงานและดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันระหว่างมูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัวและอาสาสมัคร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์การไม่แสวงหากำไรอื่นๆ ในประเด็นด้านการจัดการอาสาสมัคร เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในภาพกว้างมากขึ้น และเหมาะกับบริบทของประเทศไทย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title	Volunteer Management in Nonprofit Organization: The Family Connection Foundation
Author	Miss Salila Chaiwong
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Lect. Dr. Raweewan Patsaman

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) described the recruitment and selection process of The Family Connection Foundation 2) investigated the training guidelines and manpower approach for volunteers of The Family Connection Foundation 3) explored the basis reasons of voluntary work in the The Family Connection Foundation 4) investigated the diversity management in The Family Connection Foundation. The populations of this study are the staff of the foundation 7 persons and expatriate volunteer in the foundation 14 persons. This study was conducted through non-participatory observation, in depth-interviewed and documentaries research. Qualitative data were analyzed by data classification, data analysis and inductive analysis technique.

The results are as follow;

The stakeholders of the recruitment and selection process of the foundation are the abroad representative organizations, the administrator of the foundationand head of the project which applicants wished to participate as a volunteer. The recruitment and selection process are 1) the applicant signed in the online application 2) the abroad representative scan the physical qualifications, financial status and marital status 3) if the applicant pass the primary scan, then they have to submitted the essay to described the reason that why they are wanting to be a volunteer in the project of the foundation and do a personality assessment (Jung Typology) 4) the administrator of the foundation considerate the application documents and reply to applicants 5) the applicant who

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

was selected to be a volunteer have been interviewed by the administrator of the foundation and follow by the head of the project.

The training guidelines of the foundation is related to knowledge the volunteer regarding to the violence against women and children and all policies of children's right due to the mission of each project is related to help children, youth and women who was abused physically and mentally. The volunteer has opportunities to express their suggestions and proposal of work with project staff to the organization; it has shown that the organization recognizes the value of volunteers and it is also help to promote a long term working between organization and volunteers. In addition, the volunteer management of this organization has operating officially correctly to employment law for expatriate and it helps promote organization's reputation and this is why this organization have retained the manpower of volunteers continuously.

The volunteer's reasonable works with this organization are 1) friend 2) social responsibility 3) family 4) result satisfaction and belief in Christianity and 5) colleague. The individuals who have influenced the decision to volunteer are as follow; 1) God (belief in Christianity) 2) family and 3) friend.

The diversity management in this organization is focus on managing and creating a welcoming culture, flexibility and friendly atmosphere which make volunteer familiar with Thai staff easily. As well as the values of faith in Christianity for create harmony in any works or activities and it is also based on targeting the interaction between the foundation and volunteers.

The purpose of another research should compare others Nonprofit Organization in the topic of Volunteer Management for holistic result that appropriate Thai's context.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved