

บทที่ 1

ความสำคัญของปัญหา

องค์การอาสาสมัครเอกชน (Non - Governmental Organization หรือ Private Organization) นับเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมใหม่ในโลกยุคทุนนิยมอุตสาหกรรม องค์การเหล่านี้เกิดขึ้นมาในบริบททางประวัติศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน แต่มีพื้นฐานร่วมกันในบางประการ คือ ต่างก็เป็นผลผลิตของของปฏิกริยาตอบโต้กระแสการ พัฒนา แบบแบ่งแยกเศรษฐกิจ อันได้แก่ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นฝ่ายอำนาจ ครอบงำ กับภาคเกษตรและชนบทอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งต้องตกเป็นฝ่ายถูกครอบงำ (เสนห์ จามริก, 2534 : 4) องค์การอาสาสมัครเอกชนที่มีเป้าหมายพื้นฐานอยู่ที่การจัดหาความช่วยเหลือทาง วัตถุ ให้บริการทางด้านการบริหารและเทคนิคต่าง ๆ แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจน ดำรงจริยธรรมทางการเมือง โดยการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง เพื่อรักษาภาพพจน์ของ องค์การและความไว้วางใจจากรัฐบาล ตลอดจนหน่วยงานเอกชนต่างประเทศผู้สนับสนุนเงินทุน (Gorman, 1984 : 48) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) ก่อตั้งอย่างเป็นอิสระจากรัฐ 2) จัดการควบคุมบริหารกันเองโดยปราศจากการแทรกแซงโดยรัฐ 3) ได้รับเงินช่วยเหลือ จากแหล่งที่มาที่เป็นอิสระโดยไม่ผูกพันหรือขึ้นกับบุคคลหรือองค์การใด ๆ 4) ไม่มีการแบ่งปัน ผลประโยชน์ 5) ไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมผู้รับบริการ (Mawby, R.I., 1987 : 69)

หากเราย้อนกลับไปในประวัติศาสตร์ของสังคมตะวันตก ก็จะมองเห็นภาพการขยาย ตัวขององค์การอาสาสมัครเอกชนได้อย่างเข้าใจและชัดเจน กล่าวคือ ภายหลังจากสงครามโลก ครั้งที่ 2 องค์การอาสาสมัครเอกชนได้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปิดช่องทาง โดยการจัดตั้ง โครงการให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้าแก่ผู้ลี้ภัย เพื่อจัดการกับปัญหาที่กำลังคุกคามผู้ลี้ภัยอยู่ คือ ภาวะการขาดแคลนความจำเป็นพื้นฐาน (basic needs) เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์การ อาสาสมัครที่เกิดขึ้นในระยะนี้ จะเป็นองค์การอาสาสมัครเอกชนที่เน้นทางด้านศาสนา โดยมี พวกมิชชันนารีดำเนินการ นอกจากนี้ให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษา และทรัพยากรทาง ด้านวัตถุลงไปสู่ประเทศยากจนแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์ทางด้านศาสนาแฝงอยู่ด้วย ต่อมาใน

ช่วงกลางทศวรรษที่ 1970 องค์การอาสาสมัครเอกชนเริ่มหันมาตระหนักถึงภาระกิจในการแก้ปัญหาในระยะยาว คือ ปัญหาทางด้านการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นความคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเองจึงแพร่ขยายลงมาสู่สถาบันท้องถิ่นหรือองค์การอาสาสมัครท้องถิ่นเพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมาในระยะที่มีการฟื้นฟูประเทศ (F. Wils, 1990 : 1-35 และ Gorman, 1984 : 1-8)

ปรากฏการณ์การแพร่ขยายขององค์การเหล่านี้ ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การปฏิวัติอุตสาหกรรม และการพัฒนาระบบสังคมวัฒนธรรมทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา มีผลกระทบต่อบทบาท และปริมาณการขยายตัวขององค์การอาสาสมัครเอกชน ตลอดจนการแพร่ขยายลงไปในพื้นที่ (Smith and Elkin, 1981 : 152) โดยการช่วยเหลือ แนะนำ หรือชี้แนะให้ประชาชนผู้ประสบปัญหาอยู่ ได้ปรับตัวให้เข้ากับภาวะทันสมัย (Modernization) และการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Little, 1965 ใน David Herton Smith, (ed.), 1981: 152) นอกจากนี้ John C. Scott, JR. ได้อธิบายการแพร่ขยายตัวขององค์การเหล่านี้ว่า เป็นผลสืบเนื่องมาจาก 1) มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของสถาบันหลัก เช่น ครอบครัว สถาบันทางศาสนา และรัฐ ที่สูญเสียการควบคุมตัวบุคคล 2) หลักการปกครองแบบประชาธิปไตยในเรื่องเสรีภาพส่วนบุคคล ที่มีการรับรู้แพร่หลายมากขึ้น 3) มีการประสาน เชื่อมโยง หรือมีการรวมตัวเข้าด้วยกันในบรรดาชนกลุ่มน้อยทั้งหลาย 4) มีการแบ่งแยกแรงงานเพิ่มขึ้น 5) คนเริ่มมีเหตุผลมากขึ้นต่อเรื่องราวต่าง ๆ ภายในสังคมมนุษย์ (Scott, 1957 : 315)

ภายหลังที่มีการขยายตัวอย่างมาก องค์การอาสาสมัครเอกชนก็เติบโตขึ้นมาท่ามกลางกระแสการพัฒนาในแต่ละประเทศ โดยมีการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามพบว่าองค์การอาสาสมัครเอกชนทั่วโลกนั้น สามารถแบ่งแยกกิจกรรมการดำเนินงานกว้างๆ ได้ 4 ประเภทดังนี้ คือ (กวิน ชุตินา (ผู้แปล), 2532 : 12-18)

ประเภทที่หนึ่ง องค์การให้บริการ (Service providers) องค์การประเภทนี้ทำหน้าที่ให้บริการหรือทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ บริการส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การให้บริการทางด้านสาธารณสุข จัดหาสถานอนามัย โรงพยาบาล และการให้บริการทางด้านสุขอนามัย บริการทางการศึกษา จัดหาน้ำดื่มและส้วม ตลอดจนการบริการทางการเกษตรและ

ชลประทาน

ประเภทที่สอง องค์การอาสาสมัครที่ทำหน้าที่เสริมสร้างอำนาจความเข้มแข็งให้กับประชาชน (Empowerment NGO) องค์การเหล่านี้มุ่งไปที่การพัฒนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การรู้หนังสือ การศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น เราจะพบเห็นองค์กรเหล่านี้ในประเทศยากจนมากที่สุด

ประเภทที่สาม องค์กรสนับสนุน (Support NGO) เป็นองค์กรที่เพิ่งเกิดขึ้นและได้รับการยอมรับ ทำงานให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับองค์กรที่ทำงานระดับรากฐานกับประชาชน งานสนับสนุนมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับว่าเป็นการสนับสนุนงานพัฒนาทางด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น ด้านสาธารณสุข การศึกษา ป่าไม้ เป็นต้น โดยที่จะทำงานสนับสนุนการป้อนสิ่งต่าง ๆ ให้กับองค์กรที่ทำงานระดับรากฐานกับประชาชน เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน ประกอบด้วยงานฝึกอบรม การประเมินผลและการวางแผนโครงการ

ประเภทที่สี่ องค์กรร่วมหรือองค์กรเครือข่าย (Umbrella or Network NGO) เป็นองค์กรที่เติบโตขึ้นมาในทศวรรษที่ 1980 ด้วยความพยายามเชื่อมโยงองค์การอาสาสมัครเข้าด้วยกันอย่างเป็นทางการมากกว่ารูปแบบเครือข่าย โดยมีความต้องการที่จะนำเอาประสบการณ์ในระดับจุลภาคที่แตกต่างกันมารวมกันเข้า องค์การเหล่านี้เริ่มแสดงบทบาทในการหยิบยกประเด็นปัญหามาเสนอในรูปของการถกเถียง พูดคุย เพื่อนำเสนอเป็นนโยบายระดับชาติและระดับสากล

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เราจะพบว่า องค์การอาสาสมัครเอกชนเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ และสร้างสรรค์อย่างยิ่งต่อประชาชนระดับล่าง Brenton (1985) ได้กล่าวถึงประโยชน์ขององค์การอาสาสมัครเอกชนไว้ดังนี้ คือ 1) เป็นองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และงานงานบุกเบิกต่าง ๆ 2) มีความสำคัญในฐานะที่มีสิทธิ์มีเสียงเป็นอิสระ 3) บทบาทของกลุ่มอาสาสมัครในฐานะเป็นกลุ่มกดดัน (pressured groups) 4) ศักยภาพที่เป็นส่วนเติมเต็มให้กับระบบอาสาสมัคร และการกระตุ้นชุมชนต่าง ๆ (Brenton, 1985 ใน Mawby, 1987 : 69)

สำหรับองค์การอาสาสมัครเอกชนในประเทศไทยนั้น ได้ถือกำเนิดมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยที่สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี ทรงสถาปนาสภาอุณาโลมแดงหรือสภาภชาชาติไทย

ซึ่งลักษณะงานยุคแรก ๆ จะเน้นทางด้านสังคมสงเคราะห์ และการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ (พรณี ประจวบเหมาะ, 2523 : 5) อย่างไรก็ตาม งานลักษณะเช่นนี้ฝ่ายเอกชนเป็นผู้ริเริ่มก่อน แล้วจึงหันเหเข้าไปสู่ความสนใจของรัฐบาลในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยการระบุให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองดูแลทุกข์สุขของประชาชน ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน (ยุพา วงศ์ไชย, 2531 : 2) ในระยะเวลาต่อมา เมื่อรัฐบาลเริ่มพัฒนาประเทศโดยการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยในปัจจุบันนับรวมแล้วไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจำนวนถึง 6 ฉบับด้วยกัน (นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ แต่ละฉบับมุ่งพัฒนาประเทศโดยเน้นเฉพาะทางด้านวัตถุ เมื่อเร่งรัดให้ประเทศกลายเป็นประเทศอุตสาหกรรม ดังนั้น รัฐบาลได้ระดมงบประมาณส่วนใหญ่ไปสร้างระบบสาธารณูปโภค เพื่อรองรับความเติบโตของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งการพัฒนาเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของเมืองกับชนบท ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น เกิดการหลั่งไหลแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง ภาคเกษตรกรรมถูกละเลย และราคาสินค้าการเกษตรตกต่ำ เป็นต้น (ภูมิธรรม เวชยชัย, 2527 : 70-112 และ เสน่ห์ จามริก, 2530 : 7-38)

ลักษณะการดำเนินงานที่ไม่สามารถทำให้บรรลุตามแผนพัฒนาประเทศได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากกลไกของระบบราชการ คุณภาพของคนทำงาน ความคล่องตัวของระบบ ตลอดจนการพัฒนาดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์ : 31) ด้วยเงื่อนไขและข้อจำกัดของรัฐบาลได้เป็นแรงผลักดันให้แก่บุคคลต่าง ๆ มารวมตัวกัน เพื่อทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์และพัฒนาบุคคล กลุ่ม และสังคม ในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมกันก่อตั้งมูลนิธิ สมาคม และชมรมต่าง ๆ (ยุพา วงศ์ไชย, 2531 : 2) จากการประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ปรากฏว่า ขณะนี้มีมูลนิธิที่ได้รับอนุญาตและจัดตั้งอย่างถูกต้องประมาณ 2,000 กว่าแห่ง ส่วนสมาคมนั้นประมาณ 4,000 แห่ง ซึ่งพบว่ายังมียอดการอีกมากมายซึ่งไม่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมาย (กรมประชาสงเคราะห์, 2527 : 12)

อย่างไรก็ดี ในจำนวนองค์การอาสาสมัครเอกชนทั้งหมดเกือบ 7,000 องค์กร ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรประเภทสังคม

สงครามะห์ ในขณะที่เดียวกันนั่นเอง ได้มีการรวมกลุ่มของคนทำงานอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมองเห็นว่างานพัฒนานั้น จะเป็นสิ่งซึ่งผู้ที่จะได้รับผลจากการพัฒนาต่างหากที่จะต้องตัดสินใจทำ ไม่ใช่เรื่องของผู้ควบคุมอำนาจ ผู้ควบคุมเงิน หรือผู้ที่มีฐานะทางสังคมสูง ความคิดนี้แตกต่างกับความคิดเดิม (ความคิดที่เน้นความช่วยเหลือแบบสังคมสงเคราะห์) กล่าวคือ ยอมรับความเท่าเทียมกัน ยอมรับว่าคนแต่ละคนมีความเป็นไทแก่ตัว มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง การพัฒนาเช่นนี้ บางครั้งมีลักษณะทำทนายต่ออุดมการณ์ของรัฐได้ เช่น ในเรื่องความมั่นคง การจำแนกชนชั้นในสังคม อย่างไรก็ตาม ลักษณะการพัฒนาดังกล่าวเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก (โคทม อาริยา, 2527 : 14) นอกจากนี้แล้วองค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรอาสาสมัครที่ไม่ค้ำกำไร หรือหวังผลประโยชน์ใด ๆ ดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระ รวมตัวกันขึ้นตามกลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะดำเนินบทบาทในการช่วยเหลือ และช่วยคลี่คลายปัญหาในสังคม การบริการสังคม ตลอดจนการพัฒนาสังคม (จอห์น อิงภากรณ์, 2529 : 476)

ปัจจุบันหน่วยงานที่จัดอยู่ในกลุ่มองค์กรประเภทนี้มีประมาณ 375 องค์กร แยกเป็นกรุงเทพมหานคร 140 องค์กร ภาคเหนือตอนบน 79 องค์กร ภาคกลางและภาคเหนือตอนล่าง 26 องค์กร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 78 องค์กร และภาคใต้ 52 องค์กร ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ประจำ หรือผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 คน และใช้งบประมาณประจำปีต่ำกว่า 1 ล้านบาท (มูลนิธิโครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม, 2533 : ช.) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรอาสาสมัครส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็ก และมีคนทำงานจำนวนไม่มากก็ตาม แต่ก็มีความคล่องตัวในการบริหารและตัดสินใจ จึงสามารถริเริ่มงานใหม่ ๆ ตลอดจนการคิดค้นและการสร้างสรรค์ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (เกศรัตน์ สุขเกษม, 2533 : 1-9) กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัครนั้น ประกอบไปด้วยกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ดังนี้ คือ กิจกรรมพัฒนาชุมชนในชนบท กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน กิจกรรมพัฒนาชุมชนในเมือง กิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน กิจกรรมคุ้มครองผู้บริโภค กิจกรรมพัฒนาทางการศึกษา กิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และกิจกรรมประสานงานและ/หรือบริการองค์กรพัฒนา (โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม, 2526 : 11)

องค์การอาสาสมัครเอกชน ได้แสดงบทบาทที่มีความสำคัญต่อผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตลอดจนเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศหลายประการ ได้แก่ บทบาทให้บริการและการส่งเสริม บทบาทในการส่งเสริม ฝึกอบรม และการสร้างจิตสำนึก การส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อดำเนินงานตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนพัฒนาจิตสำนึก นอกจากนี้ได้ศึกษาวิจัยเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและแรงจูงใจให้ประชาชนได้ตระหนักในปัญหาสำคัญๆ เช่น ปัญหาเรื่องแรงงานเด็ก ปัญหาการให้บริการทางเพศ ปัญหาสิทธิมนุษยชน รวมทั้งบทบาทในการริเริ่มผลักดันและเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐบาลเพื่อการแก้ไขปัญหา และการลดช่องว่างในสังคม (คณะกรรมการติดตามผลการสัมมนาองค์การอาสาสมัครเอกชน, 2528 : 61-62)

ถึงแม้ว่าองค์การอาสาสมัครเอกชน จะประสบความสำเร็จในกิจการงาน จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกแล้วก็ตาม แต่ก็มีได้ปลอดไปจากปัญหาภายในเสียทีเดียว เรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือนักงาน เป็นปัญหาหนึ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางไม่ให้องค์การอาสาสมัครเอกชนมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเป็นประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเพื่อหาสาเหตุมา ณ ที่นี้

ในปัจจุบันนี้้องค์การอาสาสมัครเอกชน กำลังประสบปัญหาภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงต่อการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความไม่พึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ (เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารองค์การอาสาสมัครเอกชน, 2529 : 2) ปัญหาภายในองค์การอื่นจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น ประกอบไปด้วย ปัญหาโครงสร้างและการบริหารงานภายในองค์การ เนื่องจากองค์การอาสาสมัครเอกชนส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก จึงมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการและไม่ค่อยเป็นระบบ ผู้บริหารบางคนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ แต่บางคนก็จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมการดำเนินงานเท่านั้น (คณะกรรมการติดตามผลการสัมมนาองค์การอาสาสมัครเอกชน, 2528 : 63-64) ลักษณะการบริหารงานดังกล่าว ย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบางคนได้รับการเปิดโอกาสไม่เท่าเทียมกันซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การอาสาสมัครเอกชนได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ต่ำกว่าองค์กรประเภทอื่น ๆ โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจหรือองค์การ

รัฐบาล (จอน อิงภากรณ์, 2526 : 26-27) ความรุนแรงของปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็น จากอัตราการหมุนเวียนเข้า-ออกของผู้ปฏิบัติงาน เฉลี่ยประมาณเดือนละ 4-6 คน ซึ่งพบว่า เป็นอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับองค์การประเภทอื่น ๆ (เกศรัตน์ สุขเกษม, 2533 : (1)) จาก ลักษณะของปัญหาต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความไม่ พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ประเด็นดังกล่าวจึงมีความสำคัญเพราะหากสภาพปัญหาดังกล่าว ดำรงอยู่ผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ตลอดจนไม่มีความสุขกับการ ทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษา "ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การอาสาสมัครเอกชน" โดยพิจารณาจากระบบการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมในเรื่อง การได้รับแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การได้รับแบ่งปันอิทธิพล และการได้รับแบ่งปันอำนาจ ว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานมาก น้อยอย่างไร และคิดว่าการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะทำให้ เข้าใจทัศนคติของผู้ที่ทำงานในองค์การ ตลอดจนระบบการบริหารงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อการดำรงอยู่ขององค์การ อาสาสมัคร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาว่าการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วม ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่ในบรรดา องค์การอาสาสมัครเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อให้ทราบว่าการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วม เป็นปัจจัยในการสร้างเสริม ความพึงพอใจในงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่หรือไม่
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ดูว่าปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคมของเจ้าหน้าที่ องค์การอาสาสมัครเอกชน จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่ และถ้ามีผลกระทบ เหล่านั้นเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เข้าใจระบบการบริหารงานภายในองค์การอาสาสมัคร รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เหล่านี้มากยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน อาจนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาระบบการบริหารงานในองค์การอาสาสมัคร ซึ่งอาจส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวความคิดขององค์การอาสาสมัครในทัศนะของสังคมวิทยา ที่มีการศึกษากันมามากแล้วในต่างประเทศ ให้เป็นที่รับรู้แพร่หลายมากยิ่งขึ้นในสังคมไทย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินกิจกรรมทางด้านการพัฒนาเป็นหลัก รวมทั้งพฤติกรรมการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมของผู้บริหารงานในองค์การอาสาสมัครเอกชน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 23 องค์กร