เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ปริญญานิพนธ์

ของ

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มีนาคม 2560

เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ปริญญานิพนธ์

ของ

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

บทคัดย่อ

ของ

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มีนาคม 2560

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง. (2560). *เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ.* ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. อังศินันท์ อินทรกำแหง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชุดา กิจธรธรรม.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ 2) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ และ3) ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยและกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี แบบสำรวจตามลำดับ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคคลนั้นเริ่มเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ผ่านช่วงวัยต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน จนถึงวัยเกษียณ ลักษณะของงานอาสาที่ทำจะสอดคล้องกับช่วงวัย ศักยภาพ และความสนใจของบุคคล โดยมีเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ เป็นคนชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค ต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่หรือสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ต้องการให้สังคมดีขึ้น ต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เป็นคนที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และจากประสบการณ์และความประทับใจที่ได้จากการทำงานอาสา ทั้งนี้ เมื่อนำเงื่อนไขดังกล่าวเทียบเคียงกับ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว สามารถเทียบเคียงเข้ากับตัวแปร เพื่อการประมวลเอกสาร นิยามตัวแปร สร้างเครื่องมือวัด และทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ดังนี้ 1) ตัวแปรแรงจูงใจอาสา 2) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยา 3) ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม 4) ตัวแปรสุขภาวะ และ5) ตัวแปรพฤติกรรมอาสา

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 776 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 = 689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.069, SRMR= 0.067, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.97 ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล พบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ได้แก่ พฤติกรรมอาสา สุขภาวะ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (β = 0.53, 0.24, 0.14, p-value < 0.05 ตามลำดับ) 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมอาสา (β = 0.15, 0.13, p-value < 0.05 ตามลำดับ) 3) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ (β = 0.10, p-value < 0.05) 4) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจอาสา และสุขภาวะ (β = 0.28, 0.25, 0.11, p-value < 0.05 ตามลำดับ) และ5) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ (β = 0.34, p-value < 0.05) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ไม่แตกต่างกันกลุ่มระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

VOLUNTEERING AND THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF VOLUNTEERING BEHAVIOR AND THE RETENTION OF VOLUNTEER WORK AMONG PUBLIC UNIVERSITY STAFF

AN ABSTRACT

BY

NIPHITPHON SEANGDOUNG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research

at Srinakharinwirot University

March 2017

Niphitphon Seangduang. (2560). *Volunteering and the Causal Relationship Model of Volunteering Behavior and the Retention of Volunteer Work among Public University Staff.* Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research. Bangkok Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Ungsinun Intarakamhang, Assist. Prof. Dr. Wichuda Kijtorntham.

The purposes of this research were 1) to understand volunteering and related conditions which have a cause and effect relationship in team of volunteering and retention in volunteer work among public university staff; 2) to develop a model of causal relationship between volunteering behaviour affecting the retention of volunteer work among public university staff; 3) to study the invariance in the causal relationship model of volunteering behaviour affected the retention of volunteers working as public university staff. The method used was mixed methods research. The research was divided into two phases; the first phase was qualitative research and the informants were staff who worked at a public university and retired from a public university with a total of six people. The data was collected by in-depth interviews and analysis of the method of Miles and Huberman stage. The results of first phase showed that people started working voluntarily through each stage of life, from childhood to school age and from working age and retirement. In addition, the characteristics of volunteer work are related to age. However, there are conditions that cause people work as volunteers and continue to do this, such as individuals who willingly help other people, following religious instructions, seeing the value of oneself and the ability of an individual to help people, wanting to be accepted in society, wanting to overcome obstacles, wanting to learn new knowledge or things that challenge their ability, wanting to enhance society, wanting to make the connections, receiving support from the people around them, being a healthy person, and having impression experiences which resulted from working as a volunteer. Nevertheless, compared to the connections to related ideology and theory and can be correlates with variables to organize documents, identify variables, produce instruments, and test the hypothesis in the second phase of the including 1) volunteering motivation 2) positive psychology 3) social support 4) well-being, and 5) volunteering behaviour.

The second phase was quantitative research and the participants included seven hundred and seventy six staff members who work at a public university as retirees of a public university. The tools used to collect the data were questionnaires. The Cronbach's Alpha Coefficient was between 0.90 and 0.95. The data were analyzed by descriptive statistics and the structured equation modeling technique. The results of the second phase showed that the proposed model fit with the empirical data (χ^2 = 689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.069, SRMR= 0.067, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.97). The result of the path analysis showed the following 1) Volunteering behavior, well-being, and social support positively and directly effected retention among volunteer worker (β = 0.53, 0.24, 0.14, $p < 0.05$, respectively), 2) Social support and volunteering motivation played a mediating role and as a variable in the indirect effects between volunteering behavior and retention in volunteer workers (β = 0.15, 0.13, $p < 0.05$, respectively), 3) Positive psychology played a mediating role as a variable of the indirect effects between well-being and retention in terms of volunteer workers, 4) Social support, volunteering motivation and well-being had positive and direct effects on volunteering behavior (β = 0.28, 0.25, 0.11, $p < 0.05$, respectively). 5) Positive psychology had a positive and direct effect on well-being (β = 0.34, $p < 0.05$). The results of the invariance of the model showed that the form of causal relation was similar between the staff who worked at a public university and a retired from a public university.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ
สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา
ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ
ของ
นิพิฐพนธ์ แสงด้วง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน พ.ศ.2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

.....ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม)

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ ที่มีคุณค่า จนกระทั่งงานวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ ประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า และรองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาและตรวจเครื่องมือ ประกอบด้วย อาจารย์ ดร. ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง พ.ต.ท.หญิง ดร.กัญญ์ฐิตา ศรีภา อาจารย์ ดร.กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว อาจารย์ ดร.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ อาจารย์ ดร.วรรณวดี เนียมสกุล รองศาสตราจารย์ จักรกฤษณ์ พิญญาพงษ์ อาจารย์ ดร.ศิริขวัญ บริหาร อาจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา รวมทั้ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ให้ความกรุณาผู้วิจัยในการสัมภาษณ์ บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ทั้งเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโทควบเอก รุ่นที่ 1 ลูกศิษย์รุ่นพี่รุ่นน้อง ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้ง กำลังใจทุกกำลังใจจากบุคคลรอบข้างที่คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา โดยเฉพาะ คุณปิยะ บูชา คุณวราภรณ์ แสงอรุณ และคุณศิวพร ละม้ายนิล ที่ช่วยเหลือประสานงานในทุกขั้นตอนของการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตามาโดยตลอด และสุดท้ายขอขอบพระคุณกำลังใจ และการสนับสนุนที่ได้จากครอบครัวของผู้วิจัย คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากปริญญานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจตลอดมา

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
	นิยามปฏิบัติการ	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	14
	แนวคิดทฤษฎีทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา.....	14
	ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่.....	15
	แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม.....	16
	ทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์.....	17
	ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ ของ แอริค เอช อีริคสัน.....	19
	การคงอยู่ในการทำงานอาสา : ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
	ความหมายของการคงอยู่ในการทำงานอาสา.....	21
	การวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา	25
	การวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
	แนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุ ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงาน.....	29
	พฤติกรรมอาสา กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา.....	30
	ความหมายของพฤติกรรมอาสา.....	30
	การวัดพฤติกรรมอาสา.....	35
	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา..	36
	สุขภาวะ กับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา.....	38
	ความหมายของสุขภาวะ.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)		
	การวัดสุขภาวะ	41
	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ กับพฤติกรรมอาสา.....*.....	41
	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา……	42
	แรงจูงใจอาสา	44
	ความหมายของแรงจูงใจอาสา	44
	การวัดแรงจูงใจอาสา	48
	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานอาสา กับพฤติกรรมอาสา	50
	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	52
	ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	52
	การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	57
	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสุขภาวะ และการคงอยู่ในงานอาสา	58
	การสนับสนุนทางสังคม	60
	ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม	60
	การวัดการสนับสนุนทางสังคม	63
	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา	64
	ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในการทำงานอาสาระหว่าง สถานภาพของการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย (บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ)	66
	การวิจัยแบบผสานวิธี	67
	สรุปรายงานผลการศึกษาเส้นทางการทำงานอาสา จากการลงสนามวิจัยเบื้องต้น	75
	กรอบแนวคิดการวิจัย	84
3 **วิธีดำเนินการวิจัย**		89
	ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ: เส้นทางการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ……	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

3 **(ต่อ)**

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ: รูปแบบเชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองและพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ..... 97

4 **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** 113

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ..... 113

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 : การวิจัยเชิงปริมาณ..... 140

5 **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** 166

สรุปและอภิปรายผลผลการวิจัยระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ 167

สรุปและอภิปรายผลผลการวิจัยระยะที่ 1: การวิจัยเชิงปริมาณ. 178

ข้อเสนอแนะ..... 187

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์..... 187

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 190

บรรณานุกรม 192

ภาคผนวก 206

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ..... 207

ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย..... 209

ภาคผนวก ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)..... 219

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน..... 226

ภาคผนวก จ คำสั่งวิเคราะห์ข้อมูล..... 233

ประวัติย่อผู้วิจัย 236

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายละเอียดนักวิจัยที่สร้างแบบวัด ปีที่สร้างแบบวัด รวมถึงองค์ประกอบของการวัดการคง อยู่ในการทำงานอาสา	27
2	แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	98
3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Factor analysis) ของแบบวัดตัวแปร	108
4	ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา	114
5	เส้นทางการทำงานอาสาในแต่ละช่วงวัย	126
6	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	140
7	ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร ก่อนแปลงค่าให้เป็นคะแนนมาตรฐาน	143
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มรวม (n=776)	145
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เหนือเส้นทแยงมุม คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (n=390) ใต้เส้นทแยงมุม คือ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386)	146
10	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในกลุ่มรวม ที่ปรับแก้ (n=766)	149
11	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่ปรับแก้ (n=390)	153
12	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรเกษียณอายุ ที่ปรับแก้ (n=386)	156
13	ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ	164
15	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามการคงอยู่ในการทำงานอาสา	220
16	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา	221
17	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามแรงจูงใจอาสา	222
18	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามสุขภาวะ	223
19	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก	224
20	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม	225
21	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา	227
22	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา	228
23	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา	229
24	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดสุขภาวะ	230
25	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	231
26	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการได้รับการสนับสนุนทางสังคม	232

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 รูปแบบการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism) ดัดแปลงจาก เพนเนอร์ (Penner. 2002) 23

2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ตามทฤษฎีของ แบนดูร่า..... 29

3 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา..... 37

4 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ ในการทำงานอาสา..... 44

5 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสา และพฤติกรรมอาสา..... 52

6 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา..... 60

7 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมอาสา และการคง อยู่ในการทำงานอาสา..... 65

8 แบบแผนผสานเท่าเทียมกัน (The convergent parallel design)..... 70

9 แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (The explanatory sequential design)..... 71

10 แบบแผนสำรวจตามลำดับเวลา (The explanatory sequential design)..... 71

11 แบบแผนรองรับภายใน (The embedded design)..... 72

12 แบบแผนการเปลี่ยนรูป (The transformative design)..... 72

13 แบบแผนหลายระดับ (The multiphase design)..... 73

14 สรุปถึงเส้นทางการเข้าสู่การทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุและผล ของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา..... 83

15 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 86

16 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการ ทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ..... 87

17 ตัวอย่างขั้นตอนการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล..... 95

18 เงื่อนไขของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา..... 139

19 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการ ทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในกลุ่มรวม(n=776)..... 148

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ		หน้า
20	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (n=390).....	152
21	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรเกษียณอายุ (n=386).....	155
22	ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ.....	163
23	รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา.....	227
24	รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา.....	228
25	รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา.....	229
26	รูปแบบการวัดสุขภาวะ.....	230
27	รูปแบบการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	231
28	รูปแบบการวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	132

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

"**งานอาสาสมัคร**" เป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม บุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครนั้น ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้เป็นปัญหาทางสังคม การที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยรัฐบาลบรรเทาปัญหาของบ้านเมือง รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม นับว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่ง "งานอาสาสมัคร" เป็นงานที่สำคัญทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ดังจะเห็นได้จากองค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดให้ปี พ.ศ.2544 (ค.ศ.2001) เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) หรือรู้จักกันในชื่อย่อว่า IYV 2001 เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัครและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์การเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้กับงานอาสาสมัครทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548) การประกาศดังกล่าวได้สร้างกระแสการตื่นตัวของการอาสาสมัครไปทั่วโลก สำหรับประเทศไทย ระบบอาสาสมัครได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีความชัดเจนยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ผ่านวัฒนธรรมค่ายอาสาสมัครต่างๆ ซึ่งมีประวัติยาวนานกว่าห้าสิบปี ซึ่งล้วนแต่เป็นกลไกสำคัญในด้านการยกระดับจิตใจของคนไทยให้มีความเห็นใจและร่วมช่วยเหลือสังคมตลอดมา (สุนิตย์ เชรษฐาน และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548: 4) อีกทั้ง คณะรัฐมนตรี ได้มีมติในวันที่ 19 ธันวาคม 2543 กำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคม ของทุกปี ซึ่งตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ให้เป็น "**วันอาสาสมัครไทย**" และมีมติในวันที่ 16 ตุลาคม 2544 เห็นชอบใน "**ปฏิญญาอาสาสมัครไทย**" และนโยบายพัฒนางานอาสาสมัคร โดยให้ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน และองค์การต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์การ ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน และประเทศชาติ และในวันที่ 30 มกราคม 2550 คณะรัฐมนตรี มีมติ "**การให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นวาระแห่งชาติ**" เพื่อส่งเสริมและผลักดันความดีที่เป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้นทั่วทั้งแผ่นดิน โดยการร่วมมือกันทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ สังคมเอกชน และประกาศให้ ปี 2550 เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา "**เป็นปีแห่งการให้และช่วยเหลือสังคม**" (ประวิช จรดำ. 2551) จะเห็นได้ว่างานอาสาสมัครเป็นงานที่มีความสำคัญ และผู้ที่เป็นอาสาสมัครจึงเป็นบุคคลที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล

การทำงานอาสา หรืองานอาสาสมัคร เป็นชนิดหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม (Pro-social Behavior) มีลักษณะของการทำงานที่แตกต่างจากงานโดยทั่วไป งานอาสาเป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล ชุมชน รวมถึงสังคมโดยรวม เป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจ ทำงานด้วยความเสียสละ โดยปราศจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลที่ได้คือความภาคภูมิใจ ความสุขทางใจ อันได้จากการช่วยเหลือสังคม (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2542; สมพร เพทสิทธา. 2544; ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย, 2544; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; Wilson. 2000; Ramona. 2009) ทั้งนี้อาสาสมัครแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ตามโครงสร้างของการทำงานอาสา คือ อาสาสมัครที่เป็นทางการ (Formal Volunteering) เป็นการทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กร หรือมูลนิธิ ที่ไม่หวังผลกำไร และอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ (Informal Volunteering) เป็นลักษณะของการช่วยเหลือ การให้บริการผู้อื่น โดยไม่ได้ทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กรใดๆ (Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; Wilson; & Musick. 1997; Carson. 2000; Ramona. 2009) ซึ่งบทบาทของอาสาสมัครในสังคมไทยนั้น ประกอบด้วย 1) บทบาทในด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นบทบาทของอาสาสมัครในการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหาร ตำรวจ ที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล ผู้ประสบภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น อาสาสมัครจะเข้าไปช่วยในการรักษาพยาบาลช่วยเป็นเพื่อนช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจช่วยให้มีความสุขและความหวัง 2) บทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เป็นต้น 3) บทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นบทบาทในการพัฒนากลุ่มคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม 4) บทบาทในการพัฒนาองค์การ เป็นการร่วมบริหารงานกับองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิ สมาคม ด้วยความรู้ความสามารถ และความเสียสละ ทำให้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ และ5) บทบาทในการส่งเสริมความมั่นคง เป็นบทบาทของอาสาสมัครในการรักษาและส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เช่น ลูกเสือชาวบ้าน อาสาสมัครรักษาดินแดนไทย อาสาป้องกันชาติ เป็นต้น (สมพร เทพสิทธา. 2544: 20-25)

จากบทบาทของอาสาสมัครดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลได้เข้าสู่สภาวะความเป็นอาสาสมัคร อาจเป็นอาสาสมัครที่เป็นทางการ หรืออาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ทำงานอาสาสมัครอย่างเต็มเวลา หรือชั่วขณะที่มีเวลาว่าง ต่างก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากมาย ทั้งต่อตัวอาสาสมัครเองและสังคมส่วนรวม นักวิชาการในหลายประเทศได้ทำการศึกษาถึงประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร พบว่า การเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครจะส่งผลประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเอง ขณะเดียวกันสังคมก็ยังได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัคร สามารถประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่าง

มหาศาล (สุนิตย์ เชรษฐาน และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548) ส่วนประโยชน์ที่ตัวอาสาสมัครได้รับจากการทำงานอาสานั้น อาทิเช่น การทำงานอาสาก่อให้เกิดการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ให้มีความมั่นคงสูงขึ้น ทำให้รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองในกลุ่มคนทุกช่วงวัย ได้เรียนรู้ความรู้และทักษะการทำงานใหม่ๆ ได้หลุดพ้นจากความซ้ำซากจำเจในชีวิต ได้เพื่อนใหม่ๆ เครือข่ายความสัมพันธ์ใหม่ๆ ได้เรียนรู้การให้ความเคารพต่อผู้อื่น ได้พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง รวมถึงได้พัฒนาการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548: 5-7) ในขณะที่การศึกษาของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2011) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุควรจะทำงานอาสาสมัคร คือ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ การคงไว้และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคม การลดการแยกตัวจากสังคม การเพิ่มการยอมรับนับถือตนเอง และพบว่า โดยทั่วไปผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครจะระบุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสา คือ การได้ช่วยเหลือชุมชน และการได้ช่วยเหลือสังคมโดยทั่วไป จะเห็นได้ว่าคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการการทำงานอาสาดังกล่าว องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงควรที่จะส่งเสริมให้มีการสร้างกิจกรรมอาสาสมัครให้มากขึ้น (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาสาสมัครวัยสูงอายุ เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือผู้สูงอายุด้วยกันได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมกับประชากรวัยต่างๆในสังคม อีกทั้งยังเป็นไปตามความความมุ่งหวังขององค์การอนามัยโลก ในประเด็น “**การสร้างพฤฒิพลัง**” (Active Aging) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และภูมิปัญญาที่มีอยู่ประกอบกับร่างกายที่ยังแข็งแรง เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม (รวี สัจจโสภณ. 2556) ทั้งนี้ในประเทศที่พัฒนาแล้วมองว่ากลุ่มผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศ และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างพฤฒิพลังให้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่เพิ่งเกษียณอายุจากการทำงาน ที่ยังมีความพร้อมในการทำกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากการดูแลตนเองและครอบครัว ซึ่งการทำงานอาสาสมัครมิได้เป็นไปเพื่อการเลี้ยงชีพ แต่เป็นการหล่อเลี้ยงจิตใจให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ทำให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อสุขภาพกายใจที่ดี ป้องกันการเจ็บป่วยและลดโอกาสการเกิดโรคเรื้อรัง นอกจากนี้ยังช่วยลดภาวะซึมเศร้าจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย หน้าที่การงาน และสังคมแวดล้อม ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ (ชื่นตา วิชชาวุธ; และ คนอื่นๆ. 2553)

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา นักวิชาการจากหลายประเทศได้ทำการศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมอาสาและยังอยู่ในทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่กระบวนการในการเสริมสร้างให้มีจิตใจอาสาสมัครมากยิ่งขึ้นใน

สังคม เพราะอาสาสมัครจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในการพัฒนาชุมชนและสังคม อาทิ เพนเนอร์ (Penner. 2002) ได้ทำการศึกษาสาเหตุด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาสา และได้พัฒนาโมเดลการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism) ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้น และการคงอยู่ในงานอาสา และแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของปัจจัยต่างๆที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลคงอยู่ในงานอาสา ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคม บุคลิกภาพชอบช่วยเหลือ ความเชื่อส่วนบุคคล การเห็นถึงคุณค่าของงานอาสา แรงจูงใจในการทำงานอาสา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ แรงกดดันทางสังคมที่มีต่ออาสาสมัคร งานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาในอดีตเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอาสาในอนาคต สอดคล้องกับข้อค้นพบของนักวิจัยอีกหลายคน (Cohen-Callow. 2008; Grube; & Piliavin. 2000) ที่พบว่า เวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะแรก เป็นตัวแปรที่ทำนายเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะต่อมา นอกจากนั้นการวิจัยของ บูทริก้า จอห์นสัน และ เซดเลสกี้ (Butrica; Johnson; & Zedlewski. 2007) พบว่า อาสาสมัครที่มีสุขภาพที่ดี มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสา ในทางกลับกัน อาสาสมัครที่มีภาระที่ต้องดูแลตนเอง มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานอาสา ซึ่งเป็นการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาสา ส่วนการศึกษาของ โคเฮน-คาโรว์ (Cohen-Callow. 2008) ยังพบว่า ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ มีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อการออกจากการทำงานอาสา นอกจากนั้นการวิจัยของ ฮี จาง ซิน (Hae Jung Shin. 2011) และการวิจัยของ บราวห์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2011) พบว่าปัจจัยด้านบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร และยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องคือ การมีภาวะสุขภาพที่ดี ยิ่งบุคคลมีภาวะสุขภาพรวมถึงความสามารถทางกาย ดีมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้เข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร และทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การวิจัยของ โอโมโตะ และ สนายเดอร์ (Omoto; & Snyder, 1995) ยังพบว่าแรงจูงใจอาสา การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อระยะเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสา สำหรับการศึกษาในประเทศไทยนั้น จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาถึงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสาค่อนข้างน้อย เท่าที่พบมีงานวิจัยของ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ที่ศึกษาการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืนในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมอาสาร่วมกับชมรมต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ที่มีวัตถุประสงค์หลักในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ผลการวิจัย พบว่าการสนับสนุนทางสังคม เอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัครแบบเฉพาะ ความพึงพอใจในกิจกรรมอาสาและองค์กร บุคลิกชอบช่วยเหลือแบบพุทธ มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครที่ยั่งยืน นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์การ มีอิทธิพลคั่นกลางแบบบางส่วน ระหว่างบุคลิกภาพชอบช่วยเหลือแบบพุทธกับการอาสาสมัครที่ยั่งยืน

จากความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานอาสาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็น เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ที่ทำงานอาสาภายใต้บริบทของประสบการณ์การเป็นผู้กระทำประโยชน์เพื่อบุคคลและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นลักษณะของเงินค่าจ้าง ค่าตอบแทน ทั้งทำงานอาสารูปแบบของอาสาสมัครที่เป็นทางการ หรืออาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนั้น เป็นไปตามทฤษฎีทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ของ อีริคสัน (Eric H. Erikson) ที่กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในช่วงของวัยกลางคนหรือวัยทำงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 35-60 ปี นั้น เป็นช่วงวัยที่มีความพร้อมที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ส่วนบุคคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือบุคคลวัยเกษียณอายุ ตามทฤษฎีของอีริคสันแล้ว บุคคลดังกล่าวอยู่ในขั้นของความภาคภูมิในเกียรติของตนกับความสิ้นหวัง หากพัฒนาการแต่ละขั้นที่ผ่านมาดำเนินไปด้วยดีบุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติแห่งความอาทร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 69-70) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายคน ที่พบว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง มีรายได้หรืออาชีพที่มั่นคงมีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมและคงอยู่ในการทำงานอาสา มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำและมีรายได้น้อยกว่า (Wilson; & Musick. 1997; Rotolo. 2000 citing Thoits; & Hewitt. 2001; Chambre. 1993 citing Greenfield: & Marks. 2004) ซึ่งการทำการวิจัยในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐถือได้ว่ามีความเหมาะสม เพราะเป็นกลุ่มบุคคลมีระดับการศึกษาสูงและมีความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ สำหรับวิธีการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) โดยเริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และลุ่มลึก ในบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษา นำไปสู่การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเพื่อรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ อันจะนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มประชากรในวงกว้าง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการลงสนามวิจัยในเบื้องต้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่อุทิศเวลาให้กับงานอาสามาอย่างยาวนาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา เพื่อการค้นหา และกำหนดตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาในเบื้องต้น ในการกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้จากการลงสนามวิจัยดังกล่าว รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

พฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ และเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ โดยการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบหลายกลุ่ม (Multi Group Structural Equation Modeling) ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำงานอาสาสมัคร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณให้ทำงานอาสา เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุวัยเกษียณที่มีศักยภาพ สามารถจัดการสุขภาพและพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือผู้อื่นได้ และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมประเทศชาติ ร่วมกับประชากรกลุ่มวัยต่างๆในสังคมได้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยผสานวิธีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ
3. เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ร่วมกับการลงสนามวิจัยเบื้องต้น แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยบูรณาการศาสตร์ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และศาสตร์ทางด้านสุขภาพ เพื่ออธิบายประเด็นที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงานอาสา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยภาครัฐ บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐ และการวิจัย ดังนี้

1. เป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับ เงื่อนไขที่เป็นเหตุและผลของการคงอยู่ในการทำงานอาสา อะไรที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่าง

ต่อเนื่อง สภาวะความคิดดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร มีอะไรเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมดังกล่าว และเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นอาสาสมัครแล้ว มีอะไรบ้างที่พัฒนาขึ้นในตัวของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ทั้งตัวแปรทางด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เป็นอย่างไร ระหว่างความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันในการอธิบายการคงอยู่ในการทำงานอาสา หรือความสัมพันธ์แบบคั่นกลาง ซึ่งจะทำให้องค์ความรู้ดังกล่าวมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยภาครัฐ ประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพร้อม และมีศักยภาพในการทำงานอาสาสมัคร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง และประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อม มีความเสียสละ และเข้าใจในภารกิจการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม สามารถทำงานร่วมกับชุมชน และภาคีเครือข่ายต่างๆ ก่อให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนาชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีของการทำงานอาสาสมัคร รวมถึงงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ผ่านมุมมองของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ซึ่งจะเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐต่อไป

4. ผลจากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณให้ทำงานอาสา เพื่อให้เป็นบุคคลวัยเกษียณที่มีศักยภาพ สามารถจัดการสุขภาพและพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือผู้อื่นได้ และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมประเทศชาติ ร่วมกับประชากรกลุ่มวัยต่างๆในสังคมได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) แบบสำรวจตามลำดับ (Exploratory Sequential Design) ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธีที่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในระยะแรก และนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ มาตรวจสอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในระยะต่อมา อันจะนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มประชากรในวงกว้างต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ดำเนินการวิจัยโดยวิธีเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ในการสืบค้นหาความรู้ความจริงอย่างละเอียดลึกซึ้ง เกี่ยวกับปรากฏการณ์ ที่สนใจ ซึ่งเกิดขึ้นในบริบทหรือระบบที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง (Specific context or bounded system) ปรากฏการณ์ที่สนใจนั้นอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล โครงการ เหตุการณ์ ชุมชนหรือองค์การเฉพาะรายใดรายหนึ่งหรือหลายรายที่นักวิจัยเลือกมาทำการศึกษาวิจัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้กำหนดที่จะศึกษาบุคคลโดยมุ่งที่จะอธิบาย และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมถึงการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ว่าเป็นอย่างไร มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุและเป็นผล ของการทำงานอาสา การยังคงอยู่ในการทำงานอาสา กรณีศึกษาครั้งนี้ คือ เป็นบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นบุคคลที่เสียสละอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ด้วยการทำงานอาสาด้วยตนเองหรือทำงานร่วมกับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคม และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคคลที่อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จำนวน 6 คน (Stake. 2006: 22) โดยผู้วิจัยทำการเลือกกรณีศึกษาแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Sampling) (Creswell. 2007: 75) เพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยโดยวิธีเชิงปริมาณ ภายหลังที่ได้ผลการวิจัยจากการวิจัยในระยะแรก ร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานของการวางแนวคิด การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร เพื่อรวบรวมข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง จำนวนประมาณ 56,998 คน (ข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2557) ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 50,006 คน กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ จำนวน 6,992 คน ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามข้อเสนอของ ไคล์ (Kline. 2005) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การกำหนดตัวแปรที่ศึกษา เป็นการกำหนดตัวแปรเพื่อทำการวิจัยในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ในการพัฒนาและศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ซึ่งตัวแปรที่นำมาศึกษานั้นเป็นตัวแปรที่ได้มาจากการวิจัยระยะที่ 1 และจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

1.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และแรงจูงใจอาสา

2. ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ พฤติกรรมอาสา และสุขภาวะ ตัวแปรผล ได้แก่ การคงอยู่ในการทำงานอาสา

3. ตัวแปรจัดประเภท ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อาสาสมัคร** หมายถึง บุคคลที่กระทำกิจกรรมต่างๆ โดยการตัดสินใจที่เป็นอิสระ มุ่งทำประโยชน์แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล และสังคม โดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เงินเพิ่มที่เป็นรายได้ประจำ อาจกระทำในรูปแบบของอาสาสมัครที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นอาสาสมัครที่ทำงานอาสาภายใต้บริบทขององค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้หวังผลกำไร หรือในรูปแบบของอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นอาสาสมัครที่ทำงานอาสา หรือช่วยเหลือผู้อื่นตามสถานการณ์ของสังคมที่ต้องการความช่วยเหลือโดยไม่อยู่ภายใต้บริบทขององค์กรใดๆ

2. **บุคลากรมหาวิทยาลัย** หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งที่ทำงานในสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35-60 ปี และกลุ่มบุคลากรเกษียณอายุ ที่มีอายุตั้งแต่ 60-75 ปี

นิยามปฏิบัติการ

1. **การคงอยู่ในการทำงานอาสา** หมายถึง การที่บุคคลแสดงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ด้วยความเต็มใจ และเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับบุคคลและสังคม จนมีความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาต่อไป ทั้งนี้การคงอยู่ในการทำงานงานอาสา วัดจากองค์ประกอบ 2

องค์ประกอบ คือ 1) ระยะเวลาที่ทำงานอาสา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลทำกิจกรรมอาสาตั้งแต่เริ่มทำครั้งแรกอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 ปี เป็นต้นไป (Omoto; & Snyder. 1995; Wilson; & Musick. 1997; Penner; & Finkelstein. 1998; Thoits; & Hewitt. 2001; Erlinghagen; & Hank. 2005; Lum; & Lightfoot. 2005; Bonsdorff; & Rantanen. 2011) และ2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสา หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

การวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ ฮอย และคนอื่นๆ (Hoye; et al. 2008) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ทำการวัดใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระยะเวลาที่ทำงานอาสา และ2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 1 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี (4 คะแนน) ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 2 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจาก ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในการทำงานอาสาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

2. **พฤติกรรมอาสา** หมายถึง ความถี่ในการกระทำกิจกรรมใดๆของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้กระทำด้วยความเสียสละทั้งเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อให้ความช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นเงินรายได้ประจำ ทั้งนี้บุคคลดังกล่าวกระทำตามกิจกรรมอาสาในด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นความสุขใจ ความภาคภูมิใจ ที่ได้กระทำกิจกรรมของอาสาสมัครในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหารตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล ผู้ประสบภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น กิจกรรมอาสาที่เป็นการให้การช่วยเหลือบริการคนอื่น เป็นการอาสาเพื่อชุมชน หรือสังคมส่วนรวม เช่น การไปเยี่ยม การเป็นเพื่อน การดูแล การให้ความรู้ ให้คำแนะนำต่างๆ มากไปกว่ากลุ่มของตนหรือบุคคลที่รู้จัก เป็นต้น การแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์ และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เป็นต้น และกิจกรรมอาสาที่เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตัวเอง เป็นการมีส่วนร่วมของคนในการร่วมกันเป็นเจ้าของและปกครองตนเอง เช่น การมีคณะกรรมการหมู่บ้านคอยจัดการระบบสาธารณูปโภคในหมู่บ้านหรือเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น ทั้งนี้พฤติกรรมอาสาวัดจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก หมายถึง ระดับของการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาในลักษณะของการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก เช่น ผู้ประสบภัยต่างๆ คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่งพิง ผู้สูงอายุ เป็นต้น 2) การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก หมายถึง ระดับของการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาในลักษณะของการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่

รู้จัก เช่น การไปเยี่ยม การเป็นเพื่อน การดูแล การให้ความรู้ ให้คำแนะนำต่างๆ เป็นต้น 3) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสังคม หมายถึง ระดับของการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาในลักษณะของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เป็นต้น 4) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับของการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาในลักษณะของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การอาสาเพื่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมการเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ชุมชน คอยจัดการระบบสาธารณูปโภคในหมู่บ้าน หรือเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

การวัดพฤติกรรมอาสา วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับการทำงานอาสา และจากนิยามความหมายของพฤติกรรมการทำงานอาสาร่วมกับดัดแปลงข้อคำถามจากแบบวัดของ กิลเลท และคณะ (Gillath; et al. 2005) และแบบวัดของซาฮา (Zaha. 2010) ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จาก ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป (4 คะแนน) การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจากผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอาสาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

3. **สุขภาวะ** หมายถึง สภาวะที่มีความสมดุลของบุคคลทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตได้ เพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ สุขภาวะรัดจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง การที่บุคคลมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเป็นโรค ไม่พิการ ปราศจากโรคภัยคุกคาม หรือมีสุขภาพดีตามที่แสดงออกให้เห็นทางร่างกาย รวมถึงการที่บุคคลไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงในการดำเนินชีวิต 2) สุขภาวะทางจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้าง รวมถึงสามารถรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวเอาไว้อย่างยาวนานและราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้ตรงตามความถนัด และมีความภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้ทำในสิ่งที่ดี 3) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งที่อยู่ภายนอก การมีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทางสังคม และพฤติกรรมประจำวัน และ4) สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมการณ์ชีวิต ความต้องการที่พอเพียง การให้อภัย และการรู้จักเคารพในทุกชีวิต

การวัดสุขภาวะ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารจากเกี่ยวกับแนวคิดสุขภาพร่วมกับการศึกษาแบบวัดของ ลักขณา ศิรถิรกุล (2550) และแบบวัดของ เสาวนีย์ ฤดี (2554) นำมาปรับภาษา และสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทการวิจัย ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 0 - 5 และข้อ

คำถามทางลบให้คะแนน 5 - 0 ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาวะดีกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

4. **แรงจูงใจอาสา** หมายถึง ความปรารถนา หรือความมุ่งหวัง ภายในตัวบุคคล ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐเข้าร่วมและทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานอาสา ทั้งนี้ความปรารถนา หรือความมุ่งหวัง ที่เป็นแรงกระตุ้นดังกล่าว วัดได้จากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้คุณค่า คือ ความเอื้ออาทร ห่วงใย เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน 2) การทำความเข้าใจและสนองความต้องการของตนเอง คือ ความปรารถนาหรือมุ่งหวังที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ประสบการณ์ใหม่ การขยายขอบเขตความรู้ ประสบการณ์ของตนเองไปสู่คนอื่นๆ รวมทั้งปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง เสริมสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง เช่น ความสุขทางใจ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น 3) การปกป้องตนเอง คือ ความปรารถนา หรือมุ่งหวังที่จะลดความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นกับตนเอง และ 4) การเข้าสังคม คือ ความปรารถนา หรือมุ่งหวัง ในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เพิ่มขึ้น เพิ่มความแน่นแฟ้นในความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น

การวัดแรงจูงใจอาสา ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการศึกษาแบบวัดของ โยซิกะ; เบราห์; และ แอสคราฟ (Yoshika; Brown; & Ashcraft. 2007) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวประยุกต์มาจากแบบวัด VIF ของ เคลรี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ผู้วิจัยนำมาปรับภาษา และสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ในการวัดแรงจูงใจอาสา ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงมากที่สุด (5 คะแนน) โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 0 - 5 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 5 – 0 ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจอาสาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

5. **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** หมายถึง สภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัยในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง คิดว่ามีหนทางที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ตลอดจนมีสมรรถนะทางจิตใจที่จะฟื้นคืนสู่สภาพปกติเหมือนเดิมหากต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ตามแนวคิดของ ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; et al. 2007) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่บุคคลมีต่อตนเองว่า ตนเองมีความสามารถ มีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ 2) ความหวัง หมายถึง พลังจูงใจทางบวกที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีหนทางหรือแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม 3) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคาดหวังหรือลักษณะวิธีคิดของของบุคคล ที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี สิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และเชื่อว่าสิ่งดีๆเหล่านั้นจะเกิดกับตนเองทั้ง

ในปัจจุบัน และอนาคต และ 4) ความหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะทางจิตใจ ในการปรับตัว ฟื้นคืนสู่สภาพปกติเหมือนเดิมของบุคคล ภายหลังเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ความยากลำบากต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้

การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ ของ ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; Youssef; & Avolio. 2007; Luthans; et al. 2007) ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงมากที่สุด (5 คะแนน) โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 0 - 5 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 5 – 0 ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

6. **การได้รับการสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ที่ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการทำกิจกรรมอาสา ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว ญาติ เพื่อน และเพื่อนร่วมงานให้ความห่วงใย รับฟังความรู้สึก เข้าใจ และคอยเป็นกำลังใจ ในการร่วมทำกิจกรรมอาสา 2) การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกิจกรรมอาสา ที่กระทำไปแล้วเป็นอย่างไร และ3) การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งของ สนับสนุนด้านการเงิน เสียสละแรงกาย และเสียสละเวลาในการทำกิจกรรมอาสา

การวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารจากเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ของ เซฟเฟอร์, คอยน์ และ ลาซารัส (Scaefer; Coyne; & Lazarus. 1981) เป็นแนวคิดหลัก ร่วมกับการศึกษาแบบวัดของ สูเหยียน เหว่ย และคนอื่นๆ (Xueyan Wei; et al. 2009) โดยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงมากที่สุด (5 คะแนน) โดยข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 0 - 5 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 5 – 0 ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาของการประมวลเอกสาร ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี ทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
   1.1 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่
   1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคม
   1.3 ทฤษฎีปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์
   1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ของอีริคสัน (Eric H. Erikson)
2. การคงอยู่ในการทำงานอาสา : ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. แนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรม
   3.1 พฤติกรรมอาสา กับการคงอยู่ในงานการทำงานอาสา
   3.2 สุขภาวะ กับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา
   3.3 แรงจูงใจอาสา กับพฤติกรรมอาสา
   3.4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสุขภาวะ และการคงอยู่ในการทำงานอาสา
   3.5 การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมอาสา
4. ตัวแปรจัดประเภท ได้แก่ กลุ่มบุคลากรก่อนและหลังเกษียณอายุ เพื่อการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง
5. การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method)
6. รายงานสรุปผลการศึกษาเส้นทางการทำงานอาสา จากการลงสนามวิจัยเบื้องต้น
7. กรอบแนวคิดการวิจัยแบบผสานวิธี และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัย
8. สมมุติฐานการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ในการศึกษาระยะที่ 1 ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณ โดยทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่การทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา การ

อธิบายเส้นทางการทำงานอาสานี้ ผู้วิจัยอาศัยทั้งทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังกล่าว โดยทฤษฎีทางสังคมวิทยาผู้วิจัยใช้มุมมองจากทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมในภาพรวม ในระดับมหภาค ซึ่งมีตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ที่มองในระดับปัจเจกบุคคลโดยการปฏิสังสรรค์ซึ่งเป็นการกระทำระหว่างกันของบุคคลผ่านการให้ความหมายในเชิงสัญลักษณ์ เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสา และใช้ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะภายในจิตใจของผู้ที่ทำงานอาสา มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาพอสังเขป ดังนี้

1.1 แนวคิดทางสังคมวิทยา

1.1.1 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่เป็นทฤษฎีระดับมหภาคที่มองโครงสร้างสังคมในภาพรวมที่มีองค์ประกอบต่างๆ ทำหน้าที่เฉพาะและแตกต่างกันไป แต่จะมีส่วนที่ประสานกันเพื่อความอยู่รอดและเพื่อให้เกิดดุลยภาพในสังคม มองสังคมในฐานะที่เป็นระบบ มีอาณาเขตที่แน่นอน มีกฎ ระเบียบ และมีการควบคุมตนเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2550: 26) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มีส่วนช่วยในการอธิบายบริบทของสังคมในมุมมององค์ประกอบของสถาบันต่างๆ ที่ปรากฏความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนในรูปแบบของวิถีชีวิต ใช้กลไกทางสังคมผ่านระบบความเชื่อและค่านิยมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของคนให้สังคมอยู่ในภาวะสมดุล (Equilibrium) ไม่ให้เกิดความไร้ระเบียบ (Anomie) การเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงส่วนอื่นๆ ด้วย ซึ่งโครงสร้างสังคมประกอบด้วยสถาบันต่างๆ ที่ทำหน้าที่แตกต่างกันออกไป เช่น สถาบันครอบครัว ทำหน้าที่ในการผลิตและเลี้ยงดูสมาชิก สถาบันการเมืองการปกครอง ทำหน้าที่ในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย สถาบันศาสนา ทำหน้าที่ในการเป็นที่พึ่งทางจิตใจแก่สมาชิก สถาบันเศรษฐกิจ ทำหน้าที่ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่สมาชิกของสังคม เป็นต้น โดยแต่ละสถาบันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ (สุภางค์ จันทวานิช. 2552: 139-141)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐทั้งในกลุ่มบุคลากรวัยก่อนและหลังเกษียณ การที่บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสานั้น โครงสร้างทางสังคมที่ประกอบด้วยสถาบันต่างๆ ทางสังคมที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดขัดเกลาสมาชิกนั้น อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่การทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาด้วย

เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา เป็นต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในทัศนะของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐดังกล่าว

1.1.2 **แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม** (Socialization)

การถ่ายทอดทางสังคมในมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ซึ่งมองการถ่ายทอดทางสังคมในแง่ของกลุ่มสังคมโดยส่วนรวมถ่ายทอดค่านิยมตามบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมไปยังสมาชิก มองบุคคลในฐานะสมาชิกของสังคม กลุ่มทางสังคมจะทำการอบรมสมาชิกของสังคมเพื่อให้มีความผูกพันและมีสมรรถนะในสังคมโดยผ่านตัวแทนทางสังคม (Socialization Agents) เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน วัด สื่อมวลชน เป็นต้น โดยใช้กลไกการเรียนรู้แบบต่างๆ ถ่ายทอดถึงบรรทัดฐาน ค่านิยม และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการกระทำบทบาทต่างๆ ของสมาชิก การถ่ายทอดทางสังคมจากมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ มองสังคมในระดับโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยสถานภาพและบทบาททางสังคม แต่ละบทบาทจะมีความคาดหมายว่าคนในสังคมจะปฏิบัติอย่างไร นำไปสู่บทบาททางพฤติกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นบทบาทของสมาชิกที่อยู่ในเครือข่ายสังคมนั้นๆ (งามตา วนินทานนท์. 2545: 98-99) ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agent of Socialization) เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาสมัครนั้น อาจมีความเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมจากตัวแทนต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตามสิ่งที่สังคมปรารถนาซึ่งการให้การช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครเป็นสิ่งหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้มีขึ้น ตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับเส้นทางการทำงานอาสาสมัครของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณ เช่น ครอบครัว เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดที่มีความสำคัญและเป็นสถาบันแรกที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดทางสังคมให้แก่สมาชิก อาสาสมัครอาจได้รับการถ่ายทอดการเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมมาจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน อาสาสมัครอาจได้รับการถ่ายทอดและนำสู่เส้นทางการทำงานอาสาจากกลุ่มเพื่อนทั้งเพื่อนในขณะศึกษาเล่าเรียนและเพื่อนในช่วงของการทำงาน เป็นต้น (สุพัตรา สุภาพ. 2541) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมนี้อาสาสมัครทั้งวัยก่อนและหลังเกษียณอายุอาจได้รับการถ่ายทอดทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา

การทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณ ผู้วิจัยใช้มุมมองการถ่ายทอดทางสังคมตามแนวทางของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ที่มองสังคมในเชิงโครงสร้างเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าว ว่าการที่บุคลากร

มหาวิทยาลัยภาครัฐ มีพฤติกรรมอาสานั้นอาจได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม ทั้งการถ่ายทอดทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว กลุ่มเพื่อน สถาบันการศึกษา เป็นต้น ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการให้ความหมายของงานอาสา การเข้าสู่การทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

1.1.3 **ทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์** (Symbolic Interaction Theory)

นอกจากแนวคิดเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมตามแนวทางทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่แล้ว ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวทางของทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่มองสังคมในระดับปัจเจกบุคคล เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณ ซึ่งทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้น มองสังคมในระดับจุลภาค (Micro Approach) กล่าวคือ มองในระดับปัจเจกบุคคล มองว่าการดำรงอยู่ของมนุษย์ต้องมีการปฏิสังสรรค์ระหว่างกันโดยผ่านสัญลักษณ์ การกระทำของบุคคลจะมีผล อย่างใดอย่างหนึ่งต่อความคิดหรือการกระทำของบุคคลอีกคนหนึ่ง ไม่ว่าการกระทำนั้นจะเป็นไปในทิศทางเดียวหรือเป็นการกระทำทั้งสองฝ่าย โดยอาศัยพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสื่อในการรู้ความหมาย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2550: 157-158)

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม จากมุมมองของทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เป็นแนวทางในการอธิบายและทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณ โดยมองกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในเชิงปฏิสังสรรค์แบบสองทาง ระหว่างผู้ถ่ายทอดกับผู้ถูกถ่ายทอด ซึ่งต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ จอร์จ เฮอร์เบิร์ท มีด (George Herbert Mead) ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นตัวตน โดยมีด (Mead) มองว่าสิ่งเร้า (S) และการตอบสนอง (R) จะเป็นอะไรก็ตามสิ่งสำคัญอยู่ที่กระบวนการตีความ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลให้ความหมายกับสิ่งเร้าว่าอย่างไร และบุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร ขึ้นอยู่กับการตีความหมายของการตอบสนองนั้น ๆ การที่คนเราเกี่ยวข้องกันเป็นเรื่องของการกระทำซึ่งกันและกัน แต่ละฝ่ายมีอิทธิพลทั้งสองฝ่าย และการกระทำดังกล่าวมีการให้ความหมายของการกระทำนั้นด้วย มนุษย์ในชีวิตประจำวันเป็นการปฏิสังสรรค์ระหว่างความหมายของสิ่งต่างๆ และความหมายเหล่านั้นต้องเป็นความหมายร่วมกัน (Shared Meanings) ในมุมมองของมีด (Mead) การถ่ายทอดทางสังคมเป็นกระบวนการก่อรูป ธำรงอยู่ และเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวตน บุคคลมีความสามารถออกไปจากตนเองแล้วหันกลับมามองตนเอง แล้วตั้งคำถามว่า “เราเป็นใคร” มีการกระทำและตอบสนองตนเองได้ ตลอดจนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองได้ด้วย การเกิดความเป็นตัวตนในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมก่อตัวขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เริ่มจากการสังเกตและตอบสนอง

ต่อการกระทำของผู้คนรอบข้างที่มีอิทธิพลต่อตน เช่น พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เป็นต้น บุคคลได้รับความเป็นตัวตนมาจากผลสะท้อนจากการประเมินของคนอื่นทีมีต่อบุคคลนั้น ทำให้เขาทราบว่าเขาเป็นใคร เป็นคนอย่างไร เป็นคนดีหรือไม่ดี เป็นต้น (งามตา วนินทานนท์. 2545: 103 - 104)

มีด (Mead. 1951 อ้างอิงใน สนธยา พลศรี. 2545: 92-93) ได้แบ่งขั้นตอนพัฒนาการของความเป็นตัวตนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นการเล่นบท (Play Stage) เป็นระยะที่บุคคลยังเป็นทารกมีความสามารถในการสวมบทบาทของคนอื่นได้จำกัดเพียงคนหรือสองคนเท่านั้น ภาพของตนเอง (อัตตา) ก็ยังจำกัดไม่ฝังแน่นแต่อย่างใด

ขั้นเกมกีฬา (Game Stage) เป็นช่วงที่ทารกเจริญวัยขึ้นสามารถสวมบทบาทของผู้อื่นหรือเอาอย่างคนอื่นมากขึ้น ร่วมกิจกรรมที่มีการประสานงานกันอย่างเป็นระเบียบมากขึ้น

ขั้นสวมบทบาทของบุคคลทั่วไป (Generalized other Stage) เป็นขั้นที่บุคคลสามารถยึดถือความเชื่อทั่วไป ค่านิยม บรรทัดฐานของสังคมหนึ่งในการกระทำระหว่างกันด้านต่างๆ ได้ บุคคลสามารถเพิ่มความเหมาะสมในการตอบโต้กับผู้อื่นในการกระทำระหว่างกันมากขึ้น และขยายของเขตภาพของตนเองจากความสามารถในการสวมบทบาทของบุคคลจำนวนมากขึ้นอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์มองว่าการดำรงอยู่ของบุคคลต้องมีการปฏิสังสรรค์ระหว่างกันทั้งผู้ถ่ายทอดและผู้ถูกถ่ายทอด ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และมีการให้ความหมายของการกระทำ ผู้วิจัยใช้การถ่ายทอดทางสังคมในเชิงการปฏิสังสรรค์ระหว่างกันมาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่การทำงานอาสา และการดำรงอยู่ในการทำงานอาสา รวมทั้งนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนและหลังเกษียณ นอกจากนี้การพัฒนาการของความเป็นตัวตนทั้งในช่วงการสวมบทบาทของคนอื่นในขั้นการเล่นบท การร่วมกิจกรรมที่มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบในขั้นเกมกีฬา และการสวมบทบาทของบุคคลทั่วไป อาจมีความเกี่ยวข้องกับการให้ความหมาย การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมไปถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ด้วยเช่นกัน

1.2 แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา

การศึกษาครั้งนี้นอกจากจะใช้มุมมองทางสังคมวิทยาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณแล้ว ผู้วิจัยยังใช้มุมมองทางจิตวิทยาที่เน้นลักษณะภายในตัวบุคคล ลักษณะภายในจิตในที่อาจมีความ

เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาของอาสาสมัครอีกด้วย โดยทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ คือทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ ของ อีริค เอช อีริคสัน

ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพของอีริค เอช อีริคสัน ได้แบ่งชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนเข้าสู่วัยสูงอายุเป็น 8 ขั้น เรียกว่า Psychosocial Stage โดยเน้นลักษณะสัมพันธภาพที่บุคคลมีกับกลุ่มบุคคลต่างๆ และข้อขัดแย้งทางสังคมจิตวิทยาที่เกิดจากความสัมพันธ์นั้นๆ เป็นจุดกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมและพัฒนาบุคลิกภาพในรูปแบบต่างๆ ตามลำดับวัย ตั้งแต่เกิดจนถึงวัยสูงอายุ ดังนี้

เริ่มต้นจาก ขั้นที่ 1 เป็นขั้นของความไว้วางใจกับความสงสัยน้ำใจผู้อื่น (Trust vs. Mistrust) เป็นระยะแรกเกิดถึง 1 ขวบ ที่ความไว้วางใจกับความสงสัยน้ำใจผู้อื่นเกิดจากการเลี้ยงดู การได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจ หากได้รับมากจะกลายเป็นคนที่ไว้วางใจผู้อื่นได้ง่าย แต่หากได้รับน้อยหรือไม่ได้รับมักจะเป็นคนที่หวาดระแวงง่าย ขั้นที่ 2 ความเป็นตัวของตัวเองกับความละอายใจและไม่แน่ใจ (Autonomy vs. Shame and Doubt) วัยทารกตอนปลาย หากผู้เลี้ยงดูปล่อยให้ทำอะไรได้ตามใจปรารถนาที่เหมาะสม ไม่เกินเลยจนเกินไปจะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง แต่ถ้าถูกควบคุมมากเกินไปจะรู้สึกละอายใจและไม่แน่ใจในตนเอง เข้ากับคนยาก ซึ่งถ้ามีมากจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ชอบทำอะไรลับๆ ไม่เปิดเผย ชอบพูดปด ขั้นที่ 3 ความคิดริเริ่มกับความรู้สึกผิด (Initiative vs. Guilt) ระยะวัยเด็กตอนต้น มีความสามารถทางกล้ามเนื้อและประสาทสัมผัส อยากเรียนรู้ ใช้ความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ เด็กที่ถูกสกัดกั้นสิ่งเหล่านี้ หรืออยู่ในกฎระเบียบมากเกินไปจะเกิดความรู้สึกผิดและกลัวการถูกลงโทษ ขั้นตอนที่ 4 ระยะเอาการเอางานกับปมด้อย (Industry vs. Inferiority) เป็นระยะวัยเด็กตอนปลาย เป็นช่วงที่มีการเข้าโรงเรียน เป็นช่วงที่ต้องพัฒนาคุณสมบัติเอาจริงเอาจัง เพื่อปรับตัวตามความคาดหวังของครู พ่อแม่ และเพื่อน เด็กที่ได้รับความคาดหวังและได้รับการให้อภัยเมื่อผิดพลาด จะเป็นคนที่มุมานะที่จะหัดเรียน ทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่หากได้รับความคาดหวังเกินความสามารถของเด็กจะทำให้รู้สึกต่ำต้อย ไร้ความสามารถและอาจเกิดปมด้อยแก่ตัวเด็กในแง่ใดแง่หนึ่ง ขั้นที่ 5 การพบอัตลักษณ์แห่งตนกับการไม่เข้าใจตนเอง (Identity vs. Identity Diffusion) เป็นระยะวัยรุ่น อีริคสันเชื่อว่าเป็นช่วงที่ความขัดแย้งอยู่ในลักษณะวิกฤติมากกว่าช่วงอื่นๆ เป็นช่วงหัวเลี้ยงหัวต่อระหว่างเด็กและวัยรุ่น เด็กกำลังละทิ้งภาพของตนเองอย่างเป็นเด็ก เพื่อเข้าถึงภาพของตนเองอย่างเป็นผู้ใหญ่ และเป็นช่วงของการแสวงหาอัตลักษณ์แห่งตนเพื่อรู้จักตนเองในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความชอบ ความสนใจ ความปรารถนาในชีวิต เป็นต้น ในขณะเดียวกันก็ต้องผสมผสานลักษณะของตนให้เข้ากับความเป็นจริงของครอบครัว วัฒนธรรม ค่านิยมของสังคม ของกลุ่มเพื่อน การพัฒนาตนที่สมบูรณ์ในวัยนี้คือการเห็นตนเองตามความเป็นจริง เข้าใจตนเอง และหากมีพัฒนาการช่วงนี้ไม่ดีอาจ

ทำให้มีบุคลิกภาพที่สับสน ขั้นที่ 6 ความสนิทเสน่หา ความร่วมใจ กับความเปล่าเปลี่ยว (Intimacy and Solidarity vs. Isolation) อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นช่วงที่บุคคลพร้อมประสานอัตลักษณ์ของตนกับบุคคลอื่น และสร้างความสัมพันธ์ฉันท์คู่ครอง ซึ่งหากไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์สนิทสนมกับบุคคลอื่นได้จะมีความรู้สึกอ้างว้างเดียวดาย และเป็นบุคคลที่หลงรักเฉพาะตนเอง ขั้นที่ 7 การบำรุงส่งเสริมผู้อื่นกับการพะวงเฉพาะตนเอง เป็นวัยกลางคน (Generativity vs. Absorption) จุดเด่นของวัยนี้คือการแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การสร้างสรรค์ทั้งในสิ่งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และความรู้ ความคิด ความชำนาญต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น ต่อโลก และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อบุคคลเยาว์วัยกว่า เกิดขึ้นกับบุคคลที่พัฒนาการทางบุคลิกภาพมาด้วยดีในวัยกลางคน คุณสมบัติแห่งความอาทร (Care) ที่แท้จริงเกิดขึ้นกับบุคคลที่พัฒนาทางบุคลิกภาพมาด้วยดี ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเลี้ยงดูอบรมให้การศึกษาแก่เยาวชน การสาธิต แนะนำความรู้ความชำนาญแก่บุคคลอื่นการแบ่งปันให้ความอนุเคราะห์แก่บุคคลอื่นอย่างจริงใจ ทำให้ผู้ที่ประพฤติแบบนี้มีความปลาบปลื้มอิ่มอกอิ่มใจในตนเอง เห็นตนเองมีค่ามีความสำคัญ และขั้นที่ 8 ความมั่นคงทางใจกับความสิ้นหวัง (Integrity vs. Despair) ระยะนี้วัยสูงอายุ หากมีพัฒนาการในช่วงวัยที่ผ่านมาดี ช่วงนี้จะรู้จักปล่อยวาง ลดความยึดมั่นในตนเอง มีความพอใจในชีวิต แต่หากพัฒนาการไม่ดีจะรู้สึกอาลัยอาวรณ์หรือยอมรับอดีตไม่ได้ กลัวความตายที่กำลังคืบคลานมา (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2554. 58-66)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า พัฒนาการบุคลิกภาพตามแนวคิดของอีริคสันเป็นพัฒนาการตั้งแต่เกิดจนถึงวัยสูงอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อม เช่น บุคคลในครอบครัว กลุ่มเพื่อน เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการมีพัฒนาการที่ดีหรือไม่ดีของบุคคล ซึ่งพัฒนาการแต่ละช่วงวัยมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในทุกช่วงของพัฒนาการ ผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาบุคลิกภาพ 8 ขั้นตอนของอีริคสันมาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจการให้ความหมายของการทำงานอาสา การเข้าสู่การทำงานอาสา การดำรงอยู่ของการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการแต่ละขั้นของชีวิตของของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณ ซึ่งการที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณมีพฤติกรรมอาสานั้นอาจมีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยตามแนวคิดการพัฒนาบุคลิกภาพของอีริคสัน ตั้งแต่ขั้นที่ 1 จนถึง ขั้นที่ 8 โดยเฉพาะในขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 ที่เป็นวัยกลางคนจนถึงวัยผู้สูงอายุ บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณ ที่มีพัฒนาการในขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 ที่ดีอาจทำให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติแห่งความอาทร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่นจนเกิดเป็นความปลาบปลื้มใจที่ได้เป็นผู้ให้ รู้จักปล่อยวาง ไม่ยึดติดกับชีวิต จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความพร้อมที่จะเป็นผู้ให้และเกิดเป็นพฤติกรรมอาสาในที่สุด อันนำไปสู่การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาของอาสาสมัคร

2. การคงอยู่ในการทำงานอาสา : ความหมาย การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการคงอยู่ในงานอาสา (Retention in Volunteer Working)

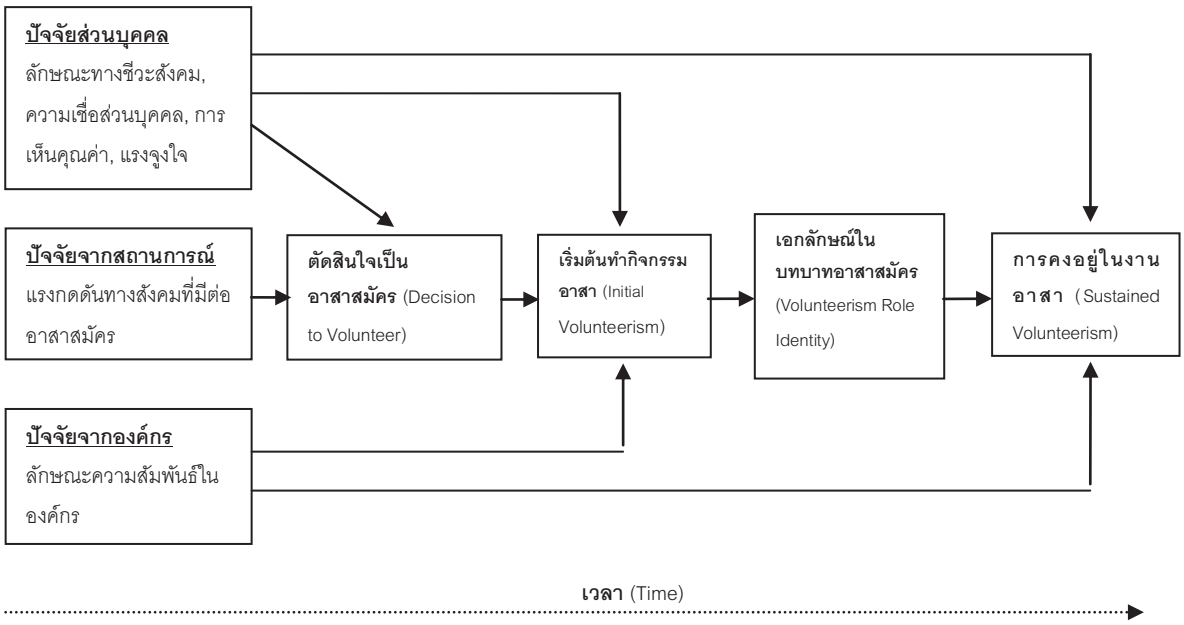
พจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2545 ให้ความหมายของคำว่า "**คง**" หมายถึง ยังอยู่ ยังเป็นอยู่อย่างเดิม คำว่า "**อยู่**" หมายถึง คงที่ ไม่ไปจากที่ ดังนั้นความหมายของคำว่า "คงอยู่" จึงหมายถึง การยังอยู่ที่เดิม ไม่ไปจากที่เดิม สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลานานที่สุด และไม่คิดจะลาออก สอดคล้องกับนักวิจัยหลายคน (บุญใจ ศรีสถิตย์นารากูล. 2550; Dunkin; Juhl; & Stratton. 1996; Taunton; Krampitz; & Woods. 1989) ที่ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน ขณะที่ มิทแซล และ โทมัส (Mitchell; & Thomas. 2001) ให้ความหมายของการคงอยู่ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกฝังตรึงในงาน โดยรู้สึกมีความผูกพันกับบุคคลอื่น กลุ่ม หรือสังคม รับรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำ และจะสูญเสียโอกาสหากต้องออกจากงาน นอกจากนั้น มาทิส และแจ็คสัน (Mathis; & Jackson. 2004) ให้ความหมายว่า เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองกับความต้องการของตนจากองค์กรแล้ว จะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน ในลักษณะของการคงอยู่ในอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาจะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลยังทำงานนั้นๆอยู่ ด้วยความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้นานที่สุด

จากความหมายของการคงอยู่ในงานดังกล่าว จะเห็นว่าเป็นความหมายของการคงอยู่ในงานโดยทั่วไป เช่น การคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยเป็นการทำงานอยู่ภายใต้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร สาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นยังคงอยู่ในงานมาจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน โดยพิจารณาเงินเดือนพื้นฐาน ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้การยอมรับ รวมถึงให้มีหุ้นส่วนในกิจการ 2) การดูแลด้านผลประโยชน์ เช่น การดูแลสุขภาพ การดูแลหลังเกษียณ การจัดระบบเงินออม การจัดสรรวันหยุด การให้ผลประโยชน์อื่นๆ 3) การเรียนรู้และการพัฒนา เช่นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การฝึกอบรม และ 4) บรรยากาศภายในองค์กร ผู้นำ การส่งเสริมการทำงาน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Bussing. 2003) การทำงานถือว่าเป็น "การคุ้มครองชีวิต" เพื่อให้คงชีวิตอยู่ จึงมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และการใช้ชีวิตในสังคม เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมของมนุษย์ รวมถึงเป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งต่างๆ ที่นำไปสู่การดำรงชีวิต (Neff. 1968) การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่ใช้เป็น

เครื่องมือ ให้สามารถคุ้มครองและรักษาชีวิต โดยมีความมุ่งหมายเพื่อได้มา ซึ่งปัจจัยพื้นฐานของใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคม

ขณะที่การทำงานอาสา หรืองานอาสาสมัคร ซึ่งเป็นชนิดหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม (Pro-social Behavior) มีลักษณะของการทำงานที่แตกต่างจากงานโดยทั่วไป ทั้งนี้งานอาสาเป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล ชุมชน รวมถึงสังคมโดยรวม เป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจ ทำงานด้วยความเสียสละ โดยปราศจากสิ่งตอบแทนใดๆ ผลที่ได้คือความภาคภูมิใจ ความสุขทางใจ อันได้จากการช่วยเหลือสังคม (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2542; สมพร เพทสิทธา. 2544; ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; Wilson. 2000; Ramona. 2009; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. 2544) อาสาสมัครจะเป็นบุคคลที่จะพยายามหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น รวมถึงอาจจะให้เวลา และความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานอาสาโดยเฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว และอาจจะเกิดความผูกพันกับการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้มีการใช้เวลาในการเป็นอาสาสมัครเป็นระยะเวลานาน (Clary & et al. 1998) ซึ่งบุคคลเมื่อเริ่มทำงานอาสาสมัครแล้ว ส่วนใหญ่บุคคลนั้นจะคงทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่มีต่องานอาสาสมัครที่กระทำ (Omoto; & Snyder. 1995; Penner; & Finkelstein. 1998) บทบาทของอาสาสมัคร ที่แยกงานอาสาออกจากงานทั่วไปนั้น สามารถแบ่งบทบาทของอาสาสมัครตามจุดมุ่งหมายของการทำงานอาสาได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) บทบาทในด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นบทบาทของอาสาสมัครในการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหารตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล ผู้ประสบภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น อาสาสมัครจะเข้าไปช่วยในการรักษาพยาบาล ช่วยเป็นเพื่อนช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจช่วยให้มีความสุขและความหวัง 2) บทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์ และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมเป็นต้น 3) บทบาทในการพัฒนาสังคม และองค์กรอาสาสมัคร มีบทบาทในการพัฒนากลุ่มคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม 4) บทบาทในการพัฒนาองค์กรเอกชน ร่วมบริหารงานกับองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิสมาคมด้วยความรู้ความสามารถ และความเสียสละทำให้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำประโยชน์แก่ประชาชนสังคม และประเทศชาติ และ5) บทบาทในการส่งเสริมความมั่นคง เป็นบทบาทของอาสาสมัครในการรักษาและส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เช่น ลูกเสือชาวบ้าน อาสาสมัครรักษาดินแดนไทย อาสาป้องกันชาติ เป็นต้น (สมพร เทพสิทธา. 2544: 3-4)

จากที่ได้กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานอาสาเป็นงานที่บุคคลอุทิศและ เสียสละเวลา ในการสร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล รวมถึงสังคม อันเป็นการกระทำโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากการทำงานทั่วไปตรงที่การทำงานทั่วไป และคงอยู่ในงานนั้น เนื่องมาจากค่าตอบแทนหรือสิ่งจำเป็นอื่น เพื่อการดำรงอยู่ในสังคม ส่วนสาเหตุที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่ในงานอาสานั้นมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งแตกต่างจากการคงอยู่ในงานโดยทั่วไป อาทิ การวิจัยของ เพนเนอร์ (Penner. 2002: 447-467) ที่ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาสา รวมทั้งได้พัฒนาโมเดลการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism) โมเดลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้นและการคงอยู่ในงานอาสา หรือการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน และแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลคงอยู่ในงานอาสา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคม เช่น อายุ การศึกษา เพศ รายได้ ศาสนา เป็นต้น บุคลิกภาพชอบช่วยเหลือ ความเชื่อส่วนบุคคล การมองเห็นถึงคุณค่าในการทำงานอาสา แรงจูงใจในการทำงานอาสา และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร คุณลักษณะและการปฏิบัติในองค์กร รายละเอียดของโมเดลแสดงตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism)
ดัดแปลงจาก Penner (2002)

นอกจากปัจจัยสาเหตุที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในการทำงานอาสาตามโมเดลของ เพนเนอร์ แล้ว ยังพบว่าการที่บุคคลได้เข้าสู่สภาวะความเป็นอาสาสมัคร ซึ่งอาจเป็นอาสาสมัครอย่างเต็มเวลา หรือเป็นชั่วขณะที่มีเวลาว่าง ต่างก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากมาย ทั้งต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งเป็นเหตุผลที่แสดงถึงการคงอยู่ในงานอาสา นักวิชาการประเทศตะวันตกได้ทำการศึกษาถึงประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร โดยพบว่า การเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครจะส่งผลประโยชน์ต่อตัวบุคคล ขณะเดียวกันสังคมก็ได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัครซึ่งประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาล ทั้งนี้ ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (2548: 5-7) ได้สรุปถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาของบุคคล ประโยชน์ที่ได้รับนั้น ได้แก่ 1) ก่อให้เกิดการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ให้มีความมั่นคงสูงขึ้น 2) ทำให้รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองในกลุ่มคนทุกช่วงวัย 3) ได้เรียนรู้ความรู้และทักษะการทำงานใหม่ๆ 4) หลุดพ้นจากความซ้ำซากจำเจในชีวิต 5) ได้เพื่อนใหม่ๆ เครือข่ายความสัมพันธ์ใหม่ๆ 6) ได้เรียนรู้การให้ความเคารพต่อผู้อื่น 7) พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง และ8) พัฒนาการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ ในขณะที่การศึกษาของ Corporation for National & Community Service (2012) ที่ทำการศึกษารายงานการวิจัยที่ผ่านมาในอดีต (A Review of Recent Research) ได้แสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่กลุ่มอาสาสมัครสูงอายุ ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป ยังคงอยู่ในการทำงานอาสา เนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้นรับรู้ถึงประโยชน์ของงานอาสาที่มีต่อสุขภาพของตัวอาสาสมัครเอง โดยการทำงานอาสานั้นช่วยสนับสนุนกิจกรรมในชีวิตประจำวัน กิจกรรมดังกล่าวช่วยในเรื่องการเคลื่อนไหวของร่างกายซึ่งมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพทางจิต ช่วยลดอัตราการตาย ลดภาวะซึมเศร้า ลดภาวะทุพพลภาพ และเพิ่มความผาสุกในชีวิต ของกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานอาสา ทั้งนี้รายงานดังกล่าวสอดคล้องกับ การวิจัยของ บอนดรอฟและแรนทาเนน (Bonsdorff; & Rantanen. 2011) ที่พบว่า การทำงานและคงอยู่ในการทำงานอาสาส่งผลดีต่อภาวะสุขภาพ การทำหน้าที่และการเคลื่อนไหวร่างกาย ความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงลดภาวะซึมเศร้า ในกลุ่มอาสาสมัครสูงอายุ ในขณะที่การศึกษาของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2011) ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุควรจะทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ การคงไว้และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคม การลดการแยกตัวจากสังคม การเพิ่มการยอมรับนับถือตนเอง (Self-esteem) และพบว่า โดยทั่วไปผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครจะระบุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสา คือ การได้ช่วยเหลือชุมชน และการได้ช่วยเหลือสังคมโดยทั่วไป ส่วนการวิจัยของนักวิชาการไทยที่แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาสา และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานและคงอยู่ในงานอาสา อาทิ การวิจัยของ ภูมิ นริศชาติ (2547) ที่ศึกษาถึงการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคคลมหาวิทยาลัย

พบว่า ปัจจัยที่มีผลอย่างมากในการทำงานหลังเกษียณคือ ความต้องการทางสังคมและการยอมรับ และพบว่าส่วนมากต้องการทำงานภายหลังเกษียณเพราะได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มี ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน รวมถึงสังคม และการศึกษาของ ไตรรัตน์ ทองสัมฤทธิ์ (2548) ที่แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกลุ่มทำงานอาสาให้ผลดีต่อทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย เนื่องจากต้องใช้พลังกาย พลังสมอง และการดูแลสุขภาพตนเองเสมอ ทางด้านจิตใจ การทำงานร่วมกันทำมีความสุข ความสบายใจ ช่วยลดความเครียด ส่วนทางด้านสังคม นั้นพบว่าการร่วมกลุ่มอาสาสมัครเป็นการพบปะสังสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การยังคงบทบาทของตนเองต่อสังคม ทำให้ผู้สูงอายุได้รับความรัก ความเคารพ ได้รับเกียรติและความนับถือ ไม่รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ในด้านจิตวิญญาณนั้นพบว่าอาสาสมัครผู้สูงอายุรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และภาคภูมิใจต่อผลกิจกรรมของตน ส่งผลให้เกิดความสุข ความมีสันติสุข และการดำเนินชีวิตบั้นปลายอย่างมีความหวัง

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคงอยู่ในงานอาสา การกำหนดความหมายของการคงอยู่ในงานอาสาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายในขอบเขตของการทำงานอาสา ทั้งอาสาสมัครที่เป็นทางการ และอาสาสมัครไม่เป็นทางการ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานอาสา หมายถึง การที่บุคคลแสดงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ด้วยความเต็มใจ และเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับบุคคลและสังคม จนมีความรู้สึกผูกพัน มีเจตคติที่ดี เกิดความภาคภูมิใจ และมีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาต่อไป

การวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดการคงอยู่ในงานอาสา พบว่าการวัดตัวแปรการคงอยู่ในงานอาสาจะทำการวัดในหลายลักษณะ เช่น ระยะเวลา หรือความถี่ของการทำกิจกรรมอาสา และความตั้งใจที่จะทำงานอาสา โดยมีรายละเอียดดังนี้ **แบบวัดที่วัดในลักษณะของระยะเวลาของการทำงานอาสา** เช่น แบบวัดของ แทง; มอร์โร-โฮเวล; และฮ่อง (Tang; Morrow-Howell; & Hong. 2009) ได้สร้างแบบวัดอาสาสมัครที่ยั่งยืน ของกลุ่มอาสาสมัครผู้สูงอายุ โดยวัดระยะเวลาของทำงานอาสาด้วยข้อคำถามเพียง 1 ข้อ คือ *“ระยะเวลาเท่าไรที่ท่านทำงานอาสาสมัครในโปรแกรม”* ส่วนแบบวัดของ มัสซูบาร์ เฮิร์ท และแอดคิน (Matsuba; Hart; & Atkins. 2007) ที่วัดระยะเวลาของการทำงานอาสาด้วยข้อคำถาม “คุณให้เวลากับการทำงานอาสาในองค์กรต่อไปนี้ กี่ชั่วโมงต่อเดือน” ได้แก่ 1) องค์กรด้านการดูแลสุขภาพ 2) โรงเรียนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเด็ก 3) องค์กรทางการเมืองหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเมือง และ 4) องค์กรอื่นๆหรือองค์กรเกี่ยวกับการกุศล แล้วนำจำนวนเวลาที่ทำงานอาสากับองค์กรดังกล่าวมารวมกัน ใช้เวลารวมเป็นตัวที่แสดงถึงการอาสาสมัครที่ และ**แบบวัด**

ที่วัดในลักษณะของความตั้งใจที่จะทำงานอาสา ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในการวางแผนที่จะยังคงกระทำพฤติกรรมนั้นๆต่อไป พบว่า ฮอย และคนอื่นๆ (Hoye; et al. 2008) ได้พัฒนาแบบวัดการคงอยู่ในงานอาสา ของอาสาสมัครที่ทำงานในศูนย์กีฬาชุมชน โดยวัดที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยที่สุด (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 6 ข้อคำถาม ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันวางแผนที่จะทำงานอาสาต่อไปในฤดูการแข่งขันหน้า” โดยแบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่าของครอนบัค ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 แบบวัดของมาร์ตา และฟอสซี่ (Marta; & Pozzi. 2008) เป็นแบบวัดที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา ของกลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานในองค์กรต่างๆ ด้วยข้อคำถาม 1 ข้อ คือ *“ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอาสาต่อไปอีก 3 ปี”* โดยผู้ตอบจะให้คะแนนเป็น 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เลย (0 คะแนน) จนถึง เป็นอย่างมาก (4 คะแนน) นอกจากนั้น แบบวัดการคงอยู่ในงานอาสา ของ โคเฮน-คาโรว์ (Cohen-Callow. 2008) ทำการวัดการคงอยู่ในงานอาสา โดยการวัดจากความตั้งใจที่จะออกจากการทำงานอาสา ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยที่สุด (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 8 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.82 ทั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดที่วัดการคงอยู่ในงานอาสาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดนักวิจัยที่สร้างแบบวัด ปีที่สร้างแบบวัด รวมถึงองค์ประกอบของ การวัด ดังตาราง 1

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวัดการคงอยู่ในงานอาสา หรือการอาสาสมัครที่ยั่งยืน ทำการวัดหลายลักษณะได้แก่ ความถี่หรือระยะเวลาที่ทำงานอาสา และความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา สำหรับการวิจัยครั้งนี้การวัดการคงอยู่ในงานอาสา ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดขึ้น เพื่อทำการวัดตัวแปรการคงอยู่ในงานอาสาจากกลุ่มอาสาสมัครทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่ทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ ฮอย และคนอื่นๆ (Hoye; et al. 2008) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ทำการวัดใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระยะเวลาที่ทำงานอาสา และ2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 1 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี (4 คะแนน) ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 2 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน)

ตาราง 1 รายละเอียดนักวิจัยที่สร้างแบบวัด ปีที่สร้างแบบวัด รวมถึงองค์ประกอบของการวัด การคงอยู่ในการทำงานอาสา

ผู้วิจัย	ปี	องค์ประกอบการวัดการคงอยู่ในงานอาสา		
		ระยะ เวลาที่ทำกิจกรรมอาสา	ความตั้งใจที่จะอยู่ในการทำงานอาสา	ความตั้งใจออกจากการทำงานอาสา
1. Montgomery Jeffrey D.	2006		✓	
2. Matsuba; Hart; & Atkins.	2007	✓		
3. María Celeste Dàvila de León; & Fernando Chacón Fuertes.	2007		✓	
4. Fernando Chacón; María Luisa Vecina; & María Celeste Dàvila	2007		✓	
5. Cohen-Callow Amy	2008			✓
6. Hoye; et al.	2008		✓	
7. Marta; & Pozzi.	2008		✓	
8. Tang; Morrow-Howell; & Hong.	2009	✓		

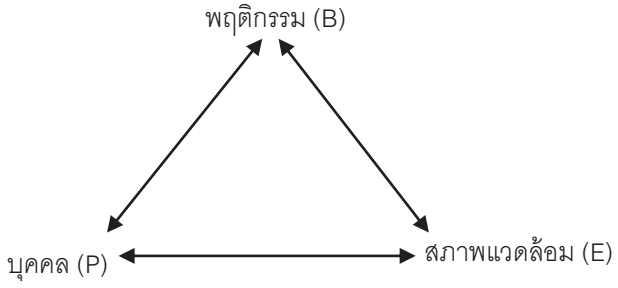
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาถึงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาสา อาทิ งานวิจัยของ โอโมโตะ และสนายเดอร์ (Omoto; & Snyder. 1995) ที่ได้ศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืน กับกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ จำนวน 116 คน โดยตั้งชื่อโมเดลว่า “โมเดลกระบวนการของอาสาสมัคร” (Model of the Volunteer Process) ซึ่งทำการวัดอาสาสมัครที่ยั่งยืนจากระยะเวลาที่ทำงานอาสา และเจตคติที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสา ทั้งนี้ได้กำหนดให้แรงจูงใจในงานอาสา การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพช่วยเหลือ และความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน บุคลิกภาพช่วยเหลือมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยผ่านความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ (ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 147.01, สัดส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาสความเป็นอิสระ เท่ากับ 1.53, ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.86) และพบว่าความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร แรงจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อระยะเวลาที่ทำงานอาสา การวิจัยของ โคเฮน-คาโรว์ (Cohen-Callow. 2008) ได้

ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากองค์กรอาสาสมัคร ของอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป โดยการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาอย่างยั่งยืน (Model of Sustained Volunteer) ของเพ็นเนอร์ (Penner) ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 111.701, ส่วนสัดระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาความเป็นอิสระ เท่ากับ 1.836, ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.966, ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.796, ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.863) และพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในงานอาสา เอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัคร มีอิทธิพลทางตรงในทางลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มี การรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในงานอาสา และเอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัคร สูงมากเท่าไร ก็จะยิ่งทำให้การออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงทำงานอาสา และคงอยู่ในงานอาสามากขึ้น ส่วนงานวิจัยของนักวิชาการไทย พบว่า อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 607.70, ส่วนสัดระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาความเป็นอิสระ เท่ากับ 2.68, ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.50, ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.98, ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.98, ค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.07) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนทางสังคม เอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัครแบบเฉพาะ ความพึงพอใจในกิจกรรมอาสาและองค์กร บุคลิกชอบช่วยเหลือแบบพุทธ มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครที่ยั่งยืน นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์การ มีอิทธิคั่นกลางแบบบางส่วน ระหว่างบุคลิกภาพชอบช่วยเหลือแบบพุทธกับการอาสาสมัครที่ยั่งยืน สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา พบว่า บราวห์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2011) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพของการเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ โดยวิธีการสร้างทฤษฎีจากฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ข้อค้นพบ และอธิบายถึงสาเหตุของการเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัคร และการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร คือ ภาวะสุขภาพ และความสามารถทางกายของผู้สูงอายุ ยิ่งผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพรวมถึงความสามารถทางกาย ดีมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้เข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร และทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงข้าม ถ้าผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพ รวมถึงความสามารถทางกาย ที่ไม่ดีเท่าไร ก็จะเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการเป็นอาสาสมัครและการทำงานอาสาได้เช่นกัน

3. แนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุ ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการวิจัยครั้งนี้ แนวคิดทฤษฎีหลักที่ผู้วิจัยใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรม คือทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ แบนดูรา (Bandura. 1986) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ทางสังคม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นที่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็น ที่จะต้องมีการแสดงออก ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของแบนดูราเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง ฯลฯ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยแบนดูราเน้นว่าพฤติกรรมของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้มาจากสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่มาจากกระบวนการทางปัญญาด้วย ซึ่งพฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเรียนแบบจากตัวแบบ ทั้งนี้ปัจจัยหรือตัวแปรทั้ง 3 จะมีลักษณะที่มีอิทธิพลเชิงเหตุและผลซึ่งกันและกัน สามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ตามทฤษฎีของ แบนดูร่า (Bandura. 1986)

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน โดยคู่ระหว่าง P↔B แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เป้าหมาย และความตั้งใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวกำหนดลักษณะและทิศทางของพฤติกรรม สิ่งที่บุคคลคิด เชื่อ และรู้สึก จะกำหนดว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใด ในขณะเดียวกันการกระทำของบุคคลก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดลักษณะการคิดและการสนองตอบอารมณ์ของบุคคลเช่นกัน การกำหนดซึ่งกันและกันของ E ↔P เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวัง ความเชื่อ อารมณ์ และความสามารถทางปัญญาของ

บุคคลนั้นจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลง โดยอิทธิพลทางสังคมที่ให้ข้อมูลและการกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์โดยการผ่านตัวแบบ การสอน และการชักจูงทางสังคม ขณะเดียวกันบุคคลจะกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองที่แตกต่างกันจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ส่วนการกำหนดซึ่งกันและกันของ B↔E เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันของบุคคล พฤติกรรมเปลี่ยนเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ในขณะเดียวกันเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนั้น ก็ทำให้พฤติกรรมถูกเปลี่ยนไปด้วย สภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อบุคคล จนกว่าจะมีพฤติกรรมบางอย่างเกิดขึ้น ทั้งนี้การทำหน้าที่ของการกำหนดซึ่งกันและกันนั้น ไม่ได้หมายความว่าจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลของทั้งสามปัจจัยก็ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกัน ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่นๆ (Bandura. 1986)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุด้านบุคคล และสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม ทั้งนี้ตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่หนึ่ง อีกส่วนหนึ่งมาจากโมเดลการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism) ของเพ็นเนอร์ (Penner. 2002) ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้น และการคงอยู่ในงานอาสา หรือการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของปัจจัยต่างๆที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลคงอยู่ในงานอาสา และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรดังกล่าวประกอบด้วย 1) สาเหตุด้านพฤติกรรม และด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมอาสา สุขภาวะ การสนับสนุนทางสงคม และ2) สาเหตุด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจอาสา ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 พฤติกรรมอาสา กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ความหมายของพฤติกรรมอาสา (Volunteering Behavior)

ประเทศไทยมีระบบอาสาสมัครที่กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีความชัดเจนยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ผ่านวัฒนธรรมค่ายอาสาสมัครต่างๆ ซึ่งมีประวัติยาวนานกว่าห้าสิบปี ซึ่งล้วนแต่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในด้านการยกระดับจิตใจของคนไทยให้มีความเห็นใจ และร่วมช่วยเหลือสังคมตลอดมา (สุนิตย์ เชรษฐาน และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548: 4) งานอาสาเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม บุคคลที่เข้ามาทำงานอาสาสมัคร ถือว่าเป็นบุคคลที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนความสุขส่วนตัว

ทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ สิ่งที่อาสาสมัครได้รับคือความสุขทางใจ ความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่สังคม อาสาสมัครจึงเป็นบุคคลที่ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป อันเป็นที่มาของปัญหาทางสังคมหลายๆด้าน การที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยบรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง (สมพร เทพสิทธา. 2544: 15; ปิยะนาถ สรวิสูตร. 2552: 39; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. 2544; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2542: 54)

"**อาสาสมัคร**" เป็นคำที่เทียบเคียงความหมายกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "Volunteer" คำว่า "Volunteer" เริ่มมีการใช้ครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ 17 ซึ่งหมายถึงผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหารโดยไม่ได้ถูกบังคับ แต่เป็นไปด้วยความสมัครใจ (Christiansen-Ruffman. 1990 citing Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996: 366: Karl. 1984 citing Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996: 366) นอกจากนี้ ยังมีคำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับคำว่า "**อาสาสมัคร**" อีกสองคำ คำแรกคือ "Volun<u>tar</u>ism" มีความหมายที่ใช้กับกิจกรรมบนความสมัครใจ ใช้กันในองค์กรเอกชนที่ไม่ได้ถูกระบุทำหน้าที่นั้นๆตามกฎหมาย ส่วนคำที่สอง "Volun<u>tee</u>rism" เป็นคำที่ใช้กันมากและมีความหมายกว้างกว่าคำแรก โดยหมายถึงเรื่องใดๆที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร หรือการอาสาเข้าไปทำเรื่องใดๆ โดยไม่จำกัดประเภทของกลุ่มหรือองค์กร ดังนั้น จุดต่างที่เด่นชัดของสองคำนี้ คือ Voluntarism เน้นที่องค์กรเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร ขณะที่ Volunteerism มีความหมายถึงกิจกรรมอาสาสมัครที่ครอบคลุมหน่วยงานทุกประเภทซึ่งรวมถึงหน่วยงานภาครัฐด้วย (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548: 1) สำหรับภาษาไทย คำว่า "**อาสาสมัคร**" นั้นประกอบด้วย คำว่า "**อาสา**" หมายถึง ทำด้วยความเต็มใจ หรือแปลอีกในหนึ่งว่า "**สมัคร**" ส่วนคำว่า "**สมัคร**" แปลว่าอาสาและเต็มใจ เพราะฉะนั้นคำว่าอาสาสมัคร จึงเป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน คือผู้ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน (ปุ๋ย โรนะบุรานนท์. 2525: 1 อ้างถึงใน น้องนุช ประสมคำ. 2546) จะเห็นว่าอาสาสมัครนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสมัครใจ และเสียสละที่จะปฏิบัติงานใดๆ โดยปราศจากสิ่งตอบแทน (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2542; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. 2544) และเป็นกิจกรรมใดๆก็ตามที่บุคคลให้เวลาของตนเองไปทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น กลุ่มบุคคล หรือองค์กร (Wilson. 2000; Wilson; & Musick. 1997; Penner. 2002) ซึ่งอาสาสมัครนั้น เป็นบุคคลที่สมัครใจและเสียสละทำงานช่วยเหลือผู้อื่น มีความตั้งใจที่จะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม มีความเป็นห่วงเป็นใยในเพื่อนมนุษย์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นเงิน สิ่งตอบแทนที่อาสาสมัครจะได้รับคือความสุขทางใจ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนสังคม และประเทศชาติ (ปิยะนาถ สรวิสูตร. 2552: 39) นอกจากความหมายของอาสาสมัครดังกล่าวแล้ว อาสาสมัครยังหมายถึง กิจกรรมหนึ่งของการให้ความช่วยเหลือ เป็นกิจกรรมที่ได้รับการวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี มักจะเป็นกิจกรรมที่มีการพิจารณาอย่างมีแผน มีการจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมตามคุณสมบัติ

ของตนเอง (Benson; & et al. 1980 citing Clary; et al. 1998) ส่วน ปฏิญญาอาสาสมัครไทย (2544) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครว่าเป็นบุคคลที่สามารถเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สอดคล้องกับ ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (2548: 2) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครว่า หมายถึง การเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อาสาสมัคร หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ โดยความเสียสละ อันเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสังคม โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน

จากความหมายของอาสาสมัคร ทำให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่า "**อาสา**" หรือ "**อาสาสมัคร**" เพื่อแยกกิจกรรมอาสาออกจากกิจกรรมอื่นๆ การเป็นอาสาสมัครจะประกอบด้วย 1) การเลือก หรือการตัดสินใจเลือก กระทำโดยเจตจำนงที่เป็นอิสระ ที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใดๆ อันเป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานในการอาสา สิ่งนี้เป็นสิ่งที่แยกการเป็นอาสาสมัครออกจากสถานการณ์ที่ถูกบังคับจากปัจจัยทางสังคมภายนอก เช่น โรงเรียนต้องการให้เด็กเป็นอาสาแลกคะแนน หรือพนักงานบริษัทมาเป็นอาสาสมัครเพื่อแลกกับบันทึกในรายงานประวัติ เป็นต้น 2) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการนำประโยชน์มุ่งสู่บุคคลที่สาม หมายถึงการกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม 3) เป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หมายถึงไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป เพื่อให้บุคคลที่มีต้นทุนจำกัดสามารถเป็นอาสาสมัครได้ แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป และ4) ไม่ใช่การกระทำที่ต้องทำตามหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่าจะทำตามภาระหน้าที่ เช่น งานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับค่าจ้าง การดูแลครอบครัวตนเอง ความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง (เช่นการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง) เป็นต้น (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ 2548; สุนิตย์ เชรษฐาน และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996) นอกจากองค์ประกอบของอาสาสมัครดังกล่าวแล้ว เคลรี่และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ยังได้สรุปถึงคุณลักษณะของอาสาสมัครไว้ว่าเป็นบุคคลที่ 1) ความพยายามหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น 2) อาจจะให้เวลาและความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานอาสาสมัครโดยเฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว และ3) อาจจะเกิดความผูกพันกับการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งทำให้มีการใช้เวลาในการเป็นอาสาสมัครเป็นระยะเวลานาน มีการทุเทกำลัง และโอกาสเป็นอาสาสมัคร

ประเภทของอาสาสมัคร และลักษณะของงานอาสา

ในการทำกิจกรรมอาสานั้น จะพบว่ามีอาสาสมัครที่หลากหลาย รวมถึงทำกิจกรรมอาสาที่หลากหลายเช่นกัน นักวิชาการหรือหน่วยงานต่างๆ ได้แบ่งประเภทของอาสาสมัครไว้หลายแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองหรือเหตุผลในการแบ่ง อาทิ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2548) แบ่งประเภทอาสาสมัครออกเป็น 3 ประเภท ตามเนื้อหาของงานอาสา คือ 1) ด้านความคิด เป็นอาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการบริหาร เป็นกรรมการอำนวยการ หรือเป็นที่ปรึกษาองค์กร 2 ด้านแรงงาน เป็นอาสาสมัครที่เสียสละแรงงาน ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ และ3) ด้านกำลังทรัพย์ เป็นอาสาสมัครที่มีจิตศรัทธาบริจาคเงิน เครื่องอุปโภคบริโภค ที่ดิน อาคารบ้านเรือน เพื่อให้หน่วยงานเป็นตัวกลางนำไปให้แก่ผู้ขอรับบริการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551) แบ่งอาสาสมัครออกเป็น 2 ประเภท ตามองค์กรที่อาสาสมัครสังกัด คือ 1) อาสาสมัครภาครัฐ เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีภาระกิจช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วุฒิอาสาธนาคารสมอง ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น และ2) อาสาสมัครเอกชน เช่น อาสาสมัครสภากาชาดไทย ที่ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในสภากาชาดไทย อาสาสมัครกรีนพิซเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ทำหน้าที่ร่วมรณรงค์ป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น นอกจากนั้นอาสาสมัครยังแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ตามรูปแบบโครงสร้างของการทำงานอาสา คือ 1) อาสาสมัครที่เป็นทางการ (Formal Volunteering) เป็นการทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กร หรือมูลนิธิ ที่ไม่หวังผลกำไร และ2) อาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ (Informal Volunteering) เป็นลักษณะของการช่วยเหลือ การให้บริการผู้อื่น โดยไม่ได้ทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กรใดๆ (Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; Wilson; & Musick. 1997; Carson. 2000; 68 Ramona. 2009)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวการแบ่งประเภทของอาสาสมัคร เป็น 2 ประเภท คือ อาสาสมัครที่เป็นทางการและอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการแบ่งประเภทของอาสาสมัครได้อย่างครอบคลุมกลุ่มอาสาสมัครทุกประเภท ทั้งอาสาสมัครที่ทำงานภายใต้องค์กร และอาสาสมัครที่ทำงานทำงานช่วยเหลือผู้อื่นโดยอิสระไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรใดๆ ส่วนบทบาทหรือลักษณะของงานอาสา ที่ทำให้งานอาสามีลักษณะงานที่แตกต่างจากงานอื่นๆนั้น จากการประมวลเอกสารพบว่านักวิชาการของไทยได้แบ่งลักษณะของงานอาสาไว้ดังนี้ สุนิตย์ เชรษฐาน และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548; ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548 แบ่งลักษณะงานอาสาโดยยึดตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน ออกเป็น 4 ลักษณะ ซึ่งเป็นการแบ่งลักษณะของงานที่ครอบคลุมทั้งอาสาสมัครที่เป็นทางการ และอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ 1) กิจกรรมอาสาเป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) การให้การช่วยเหลือบริการคนอื่น เป็นการอาสาเพื่อชุมชน หรือสังคมส่วนรวม เช่น การไปเยี่ยม การเป็นเพื่อน การ

ดูแล การให้ความรู้ให้คำแนะนำต่างๆ มากไปกว่ากลุ่มของตนหรือบุคคลที่รู้จัก 3) การสนับสนุนหรือเรียกร้องความเป็นธรรมเพื่อสังคม หรือการรณรงค์และการเสนอแนะ เป็นกิจกรรมที่กลุ่มคนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมและความเท่าเทียมกันในสังคม โดยมีตัวอย่างเช่น การประท้วงของกลุ่มนักอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การให้ความรู้คำแนะนำคนพิการ กลุ่มผู้อยู่อาศัยทำการล็อบบี้ให้เกิดการปรับปรุงพื้นที่อยู่อาศัย และ4) การสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตัวเอง เป็นการมีส่วนร่วมของคนในการร่วมกันเป็นเจ้าของ และปกครองตนเอง เช่น การมีคณะกรรมการหมู่บ้านคอยจัดการระบบสาธารณูปโภคในหมู่บ้าน หรือเป็นที่ปรึกษา ขณะที่ สมพร เทพสิทธา (2544: 20-25) แบ่งบทบาทของอาสาสมัคร ที่ประกอบด้วยบทบาทในด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นบทบาทของอาสาสมัครในการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหารตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล ผู้ประสบภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น อาสาสมัครจะเข้าไปช่วยในการรักษาพยาบาลช่วยเป็นเพื่อนช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจช่วยให้มีความสุขและความหวัง บทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เป็นต้น บทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นบทบาทในการพัฒนากลุ่มคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม บทบาทในการพัฒนาองค์การ เป็นการร่วมบริหารงานกับองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิสมาคม ด้วยความรู้ความสามารถและความเสียสละ ทำให้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำประโยชน์แก่ประชาชนสังคมและประเทศชาติ และการส่งเสริมความมั่นคงเป็นบทบาทของอาสาสมัครในการรักษาและส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เช่น ลูกเสือชาวบ้าน อาสาสมัครรักษาดินแดนไทย อาสาป้องกันชาติ

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าอาสาสมัครเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือสังคม อาสาสมัครถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคม เพราะเป็นผู้ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งของตน ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยไม่คำนึงถึงความสุขหรือความสบายส่วนตน เพื่อการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของสังคม ซึ่งนับวันมีแต่ทวีความรุนแรงขึ้น อาสาสมัครเป็นผู้ ซึ่งได้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆเหล่านั้น จึงได้อาสาเข้ามาช่วยเหลือ แก้ไขโดยไม่ปล่อยให้เป็นภาระแก่ภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว งานอาสาจึงเป็นงานที่มีความหมายมีคุณค่า เป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม รวมถึงสร้างความสุขให้แก่อาสาสมัครด้วย การกำหนดความหมายของพฤติกรรมอาสาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการทำงานอาสาภายใต้บริบทของประสบการณ์การเป็นผู้กระทำประโยชน์เพื่อบุคคลและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นลักษณะของเงินค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยกระทำในรูปแบบของอาสาสมัครที่เป็นทางการ หรืออาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ และให้ความหมายของ**พฤติกรรมอาสาว่าหมายถึง** การกระทำกิจกรรมใดๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้กระทำด้วย

ความเสียสละทั้งเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อให้ความช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งนี้บุคคลดังกล่าวกระทำตามกิจกรรมอาสาในด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นความสุขใจ ความภาคภูมิใจ ที่ได้กระทำตามบทบาทของอาสาสมัครด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหารตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล ผู้ประสบภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น 2) กิจกรรมอาสาที่เป็นการให้การช่วยเหลือบริการคนอื่น เป็นการอาสาเพื่อชุมชน หรือสังคมส่วนรวม เช่น การไปเยี่ยม การเป็นเพื่อน การดูแล การให้ความรู้ ให้คำแนะนำต่างๆ มากไปกว่ากลุ่มของตนหรือบุคคลที่รู้จัก 3) การแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การร่วมรณรงค์ และร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เป็นต้น และ 4) กิจกรรมอาสาที่เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตัวเอง เป็นการมีส่วนร่วมของคนในการร่วมกันเป็นเจ้าของและปกครองตนเอง เช่น การมีคณะกรรมการหมู่บ้านคอยจัดการระบบสาธารณูปโภคในหมู่บ้านหรือเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

การวัดพฤติกรรมอาสา

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดพฤติกรรมอาสา พบว่ามีการวัดในหลายลักษณะ อาทิ แบบวัดของ ลิเทิลเพจ และคณะ (Littlepage; et al. 2007) เป็นแบบที่ใช้วัดทั้งอาสาสมัครที่เป็นทางการ และอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ โดยการวัดจากจำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่ทำงานอาสา ในกรณีอาสาสมัครที่เป็นทางการ วัดจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงานอาสาในองค์กรสาธารณประโยชน์ ส่วนอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ วัดจากจำนวนชั่วโมงของแต่ละกิจกรรมอาสาที่ทำ ซึ่งคล้ายกับแบบวัดของ ลัม; และไลด์ฟุท (Lum; & Lightfoot. 2005) ซึ่งวัดพฤติกรรมอาสา จากจำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่ทำงานอาสา เป็นแบบวัดที่ใช้วัดอาสาสมัครที่เป็นทางการเท่านั้น ส่วนแบบวัดที่วัดในลักษณะของความถี่ หรือมาตรประมาณค่ารวม ได้แก่ แบบวัดของ กิลเลท และคณะ (Gillath; et al. 2005) เป็นแบบวัดที่เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างใน 3 ประเทศ คือ อเมริกา เนเธอร์แลน และอิสราเอล ประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม โดยวัดจาก 1) จำนวนกิจกรรมอาสาที่อาสาสมัครเข้าร่วม ตามรายชื่อกิจกรรมอาสาที่ให้ไว้ในแบบสอบถาม และ2) วัดจากระยะเวลาที่อาสาสมัครอุทิศให้กับกิจกรรมอาสา โดยการวัดระดับความถี่ของระยะเวลาที่ทำกิจกรรมอาสา เป็นมาตรวัดความถี่ 7 ระดับ ตั้งแต่ปีละหนึ่งครั้ง (1 คะแนน) จนถึง เกือบทุกวัน (7 คะแนน) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ในประเทศอเมริกา และ 0.77, 0.72 ในประเทศเนเธอร์แลน และอิสราเอล ตามลำดับ นอกจากนั้นแบบวัดของ ซาฮา (Zaha. 2010) เป็นแบบวัดอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ข้อคำถามเป็นการถามถึงความถี่ในการทำงานอาสา ระดับของความถี่ตั้งแต่ ไม่เลย (1 คะแนน) ถึง สม่ำเสมอ (5 คะแนน) จำนวน 16 ข้อคำถาม แบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 *“ความถี่ของการทำกิจกรรมอาสา (Frequency of volunteer*

service)" จำนวน 8 ข้อถาม ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่า ของครอนบัค เท่ากับ 0.79 องค์ประกอบที่ 2 *"ประโยชน์ของงานอาสา (Utilitarianism)"* จำนวน 3 ข้อถาม ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่าของครอนบัค เท่ากับ 0.79 องค์ประกอบที่ 3 *"เครือข่ายชุมชน (Civic engagement)"* จำนวน 3 ข้อถาม ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่า ของครอนบัค เท่ากับ 0.66 องค์ประกอบที่ 4 *"ความเชื่อทางศาสนา (Religious belief)"* จำนวน 2 ข้อถาม ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่าของครอนบัค เท่ากับ 0.73

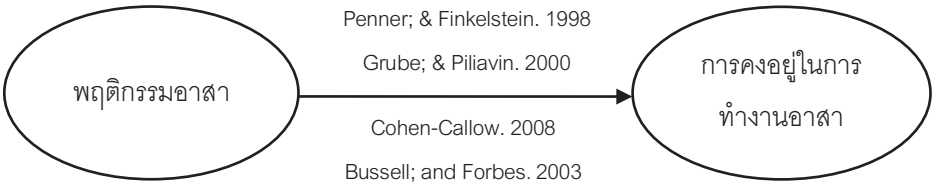
สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบวัดพฤติกรรมอาสา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับการทำงานอาสา และจากนิยามความหมายของพฤติกรรมอาสา ร่วมกับดัดแปลงข้อคำถามจากแบบวัดของ กิลเลท และคณะ (Gillath; et al. 2005) และแบบวัดของ ซาฮา (Zaha. 2010) ทำการวัดใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก 2) การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก 3) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสังคม และ 4) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการมีส่วนร่วม ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ จาก ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป (4 คะแนน)

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา พบว่าพฤติกรรมการทำงานอาสาในอดีต เป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอาสาในอนาคต โดยวัดพฤติกรรมอาสาในอดีต จากเวลาที่อุทิศให้กับทำงานอาสาในอดีต เทียบกับเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในช่วงเวลาต่อมา (Cohen-Callow. 2008) สอดคล้องกับข้อค้นพบของ เพ็นเนอร์ และฟินเคลสไตส์ (Penner; & Finkelstein. 1998) และข้อค้นพบของ กรูป และ พิไลวิน (Grube; & Piliavin. 2000) ที่พบว่าเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะแรก เป็นตัวแปรที่ทำนายเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะต่อมา และสอดคล้องกับการศึกษาของ เอสสเตอร์เล และคนอื่นๆ (Oesterle; et al. 2004 citing Paul Allen Gillon-Flory. 2008) พบว่าบุคคลที่เคยทำงานอาสาในปีที่ผ่านมา จะมีอัตราการคงอยู่ในงานอาสาในปัจจุบันสูง อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นพบว่าความสัมพันธ์ของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา มีลักษณะเป็นวงจรที่แสดงถึงขั้นตอนของการคงอยู่ในงานอาสา ข้อค้นพบนี้มาจากงานวิจัยของ บัสเซล และโพร์เบส (Bussell; and Forbes. 2003) ที่ได้ทำการศึกษาและพัฒนาวงจรของการเป็นอาสาสมัคร (Volunteer Life Cycle) ซึ่งเป็นวงจรที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา การที่บุคคลจะเป็นอาสาสมัคร และคงอยู่ในงานอาสานั้น ประกอบด้วย 4 ระยะ ในลักษณะของวงจร โดยเริ่มต้นจากระยะที่ 1 บุคคลจะได้รับการชักชวน หรือได้รับการสร้าง/เกิดแรงจูงใจ รู้สึกพึงพอใจ ต่อกิจกรรมอาสาทำให้บุคคลตระหนัก และสนใจในงานอาสา จนตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร ซึ่งเป็นระยะที่ 2

ของวงจร โดยในระยะนี้บุคคลจะสนใจ และตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานอาสา จนเข้าสู่ระยะที่ 3 ของวงจร ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลเริ่มทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับงานอาสา และในระยะที่ 4 ของวงจร เป็นระยะที่บุคคลยังคงทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของโคเฮน-คาโรว์ (Cohen-Callow. 2008) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากองค์กรอาสาสมัคร ของอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป โดยการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาอย่างยั่งยืน พบว่า ประสบการณ์การทำงานอาสาของผู้สูงอายุมีอิทธิพลทางตรง ในทางลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -0.10, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มีประสบการณ์การทำงานอาสายิ่งมาก ก็จะทำให้การออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมอาสาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาสา ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **พฤติกรรมอาสาจะมีอิทธิทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาสา** จึงได้กำหนดไว้เป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 3



Oesterle; et al. 2004 citing Paul Allen Gillon-Flory. 2008

ภาพประกอบ 3 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

3.2 สุขภาวะ กับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ความหมายของสุขภาวะ (Well-being)

แนวทางการพัฒนาสุขภาวะของคนไทยในระยะแรกๆ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 เป็นการพัฒนาที่มุ่งเพื่อผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง และมีการศึกษาในระดับที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาในระยะต่อมาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-9 ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนา โดยกำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา พร้อมทั้งน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ สำหรับการพัฒนาในมิติอื่นๆ เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนาคน ปัจจุบันช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ต่อเนื่องจนถึง ฉบับที่ 11 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ทิศทางการพัฒนาคนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย และความรู้ทักษะความสามารถ เพื่อให้มีความเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อยู่เย็นเป็นสุข ทั้งนี้ได้กำหนดให้ “สุขภาวะ” เป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทย ขณะที่สาระสำคัญของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) เสนอแนวคิดหลักการพัฒนาสุขภาพไว้ว่า “สุขภาพ คือ สุขภาวะ” โดยให้ความหมายของ สุขภาพ ว่าหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์และมีดุลยภาพทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นบูรณาการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นเรื่องของระบบสุขภาพเชิงรุก และการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของประชาชน จากแนวคิดหลักดังกล่าวที่ถือว่าสุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นบูรณาการ ทั้งนี้การพัฒนาสุขภาพจึงต้องดำเนินการพัฒนาระบบสุขภาพทั้งระบบ สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า *“ประชาชนทุกคนมีสุขภาพดี ร่วมสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เป็นธรรม นำสู่สังคมสุขภาวะ”* โดยที่ ระบบสุขภาพพอเพียงนั้น หมายถึง กระบวนการพัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ไปสู่การมีสุขภาวะ ทั้งมิติทางกาย จิต สังคมและปัญญา โดยมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน เข้มแข็ง เพียงพอและเข้าถึงได้สะดวก ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน บนต้นทุนที่เหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า “สุขภาพ” นั้นมีความหมายเป็นนัยเดียวกับ “สุขภาวะ” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2548; พินิจ ลาภธนานนท์. 2556) ที่ครอบคลุมในบริบทที่กว้างขว้าง มากขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “สุขภาวะ” เป็นแนวทางเพื่อการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพ หรือ สุขภาวะ ไว้ อาทิ ประเวศ วะสี (2543)

กล่าวว่า สุขภาวะ หมายถึง ความเป็นหนึ่งเดียวกันและความสมดุลที่เกิดจากความถูกต้องทั้งหมดของทั้งทางร่างกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ สอดคล้องกับ วิพุธ พูลเจริญ (2544) ที่กล่าวว่า สุขภาวะ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตที่มีดุลยภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตที่ยืนยาว โดยพิจารณาจากปัจจัยทางร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ มีสุขภาวะ มิได้จำกัดอยู่เพียงการไม่เจ็บป่วยหรือพิการเท่านั้น ขณะที่ กุณฑ์ชลี เพียรทอง (2547) ให้ความหมายของสุขภาวะไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เกี่ยวกับการมีสุขภาพดี การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแข็งแรง ไม่มีอาการรุนแรงของโรค มีความเป็นหนึ่งเดียวและความสมดุลที่เกิดจากทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ส่วน ลักขณา ศิรถิรกุล (2550) กล่าวว่า สุขภาวะหมายถึง ภาวะที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านจิตวิญญาณ และไม่มีโรคภัย สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี สอดคล้องกับ พินิจ ลาภธนานนท์ (2556) ที่ได้ให้ความหมายของสุขภาวะว่า หมายถึง ภาวะที่เป็นสุข ซึ่งความสุขนี้หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตในโลกและสังคมปัจจุบัน การมีสุขภาวะที่ดีนั้นควรจะมีพร้อมทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สุขภาวะ หมายถึง “สภาวะที่มีความสมดุลของบุคคลทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิต ที่ดี ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล”

จากแนวคิด และความหมายของสุขภาวะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าคำว่า “สุขภาพ” มักใช้ควบคู่ไปกับคำว่า “สุขภาวะ” ในความหมายเช่นเดียวกัน (พินิจ ลาภธนานนท์. 2556) อีกทั้งสาระสำคัญของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ยังได้เสนอแนวคิดหลักในการพัฒนาสุขภาพไว้ว่า “สุขภาพ” คือ “สุขภาวะ” โดยการวิจัยครั้งนี้จึงมองประเด็นเรื่องสุขภาพ หรือสุขภาวะ ในความหมายเดียวกัน ทั้งนี้การมีสุขภาพดี หรือการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์นั้น หมายถึง การมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านจิตวิญญาณหรือด้านสติปัญญา และไม่ได้หมายความเพียงปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น (O’Donnell. 1986: 4; วิชัย โชควิวัฒน. 2552: 323) จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะมีสุขภาพดีนั้น ต้องมีสุขภาวะที่สมบูรณ์พร้อมกันทั้ง 4 มิติ คือ 1) **สุขภาวะทางกาย** คือ การที่บุคคลมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเป็นโรค ไม่พิการ ปราศจากโรคภัยคุกคาม หรือก็คือการมีสุขภาพดีตามที่แสดงออกให้เห็นทางร่างกาย รวมถึงการที่บุคคลไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงในการดำเนินชีวิต เช่น พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ รวมทั้งยังมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ช่วยสร้างเสริมสุขภาวะทางกายให้ดีขึ้น โดยการออก

กำลังกาย การควบคุมน้ำหนักการรับประทานอาหารที่มีคุณภาพและเพียงพอ การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางกาย เช่น การสูบบุหรี่ 2) **สุขภาวะทางจิต** คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้าง สามารถรักษาความสัมพันธ์เอาไว้อย่างยาวนานและราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้ตรงตามความถนัด รู้วิธีการเผชิญปัญหา มีความอดทนอดกลั้นต่อความเครียด มีความสนุกสนานกับการทำกิจกรรมและการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้ทำในสิ่งที่ดี 3) **สุขภาวะทางสังคม** คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งที่อยู่ภายนอก มีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมประจำวัน มีความพร้อมที่จะให้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม และ4) **สุขภาวะทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ** คือ ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายเป็นอุดมการณ์ชีวิต ความรู้สึกสำนึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ รู้เท่าทันสิ่งต่างๆ เข้าใจปัจจัยของสรรพสิ่งตามที่เป็นจริง เข้าใจในเหตุแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์ และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่การมีสติคอยระลึกใจและอารมณ์ของตนตามเป็นจริง รู้จักปล่อยวางความยึดมั่นถือมั่นในตัวตนได้ รู้จักเคารพในทุกชีวิต รวมถึงมีความสามารถถ่ายทอดความรู้แก่บุคคลอื่นได้ (ประเวศ วะสี. 2543; วิพุธ พูลเจริญ. 2544; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2548; เดชรัต สุขกำเนิด. มปป; พินิจ ลาภธนานนท์. 2556)

จากการประมวล และทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับและความหมายของสุขภาวะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ของบุคคลนั้น จะส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานต่างๆ รวมถึงความสามารถในการทำกิจกรรมอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **สุขภาวะ หมายถึง** สภาวะที่มีความสมดุลของบุคคลทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้สุขภาวะนั้นประกอบด้วย 1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง การที่บุคคลมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเป็นโรค ไม่พิการ ปราศจากโรคภัยคุกคาม หรือมีสุขภาพดีตามที่แสดงออกให้เห็นทางร่างกาย รวมถึงการที่บุคคลไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงในการดำเนินชีวิต 2) สุขภาวะทางจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้าง รวมถึงสามารถรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวเอาไว้อย่างยาวนานและราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้ตรงตามความถนัด และมีความภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้ทำในสิ่งที่ดี 3) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งที่อยู่ภายนอก การมีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทางสังคม และพฤติกรรมประจำวัน และ4) สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง

ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมการณ์ชีวิต ความต้องการที่พอเพียง การให้อภัย และการรู้จักเคารพในทุกชีวิต

การวัดสุขภาวะ

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดสุขภาวะ พบว่า ลักขณา ศิรถิรกุล (2550) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาวะ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป โดยประยุกต์แบบวัดจากแนวคิดของ ประเวศ วะสี ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จาก น้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 29 ข้อคำถาม แบ่งการวัดออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) สุขภาวะด้านกาย จำนวน 12 ข้อคำถาม 2) สุขภาวะด้านจิต จำนวน 6 ข้อคำถาม 3) สุขภาวะด้านสังคม จำนวน 5 ข้อคำถาม และ4) สุขภาวะด้านจิตวิญญาณ จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น รายด้าน เท่ากับ 0.89, 0.84, 0.78 และ 0.89 ตามลำดับ และแบบวัดสุขภาวะของผู้ป่วยโรคเบาหวาน ของเสาวนีย์ ฤดี (2554) ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จำนวน 40 ข้อคำถาม แบ่งการวัดออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) สุขภาวะด้านกาย จำนวน 2) สุขภาวะด้านจิต 3) สุขภาวะด้านสังคม และ 4) สุขภาวะด้านการรู้คิด (ปัญญา) องค์ประกอบละ 10 ข้อคำถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84

สำหรับการวิจัยครั้งนี้การวัดสุขภาวะของบุคคล เป็นการวัดตามแนวคิดสุขภาพที่มีความหมายในเชิงบวก โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคล ที่ตอบสนองต่อสุขภาวะของตนในทุกมิติ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดสุขภาวะขึ้น จากการศึกษาแนวคิดสุขภาพ ร่วมกับการศึกษาแบบวัดของ ลักขณา ศิรถิรกุล (2550) และแบบวัดของ เสาวนีย์ ฤดี (2554) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) โดยแบ่งการวัดตัวแปรเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) สุขภาวะทางกาย 2) สุขภาวะทางจิตใจ 3) สุขภาวะทางสังคม และ4) สุขภาวะทางปัญญา

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ กับพฤติกรรมอาสา

จากการประมวลเอกสารและงานวิจันที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา พบว่าตัวแปรสุขภาวะ เป็นตัวแปรสาเหตุ หรือตัวแปรทำนาย พฤติกรรมการอาสา อาทิ งานวิจัยของ วิลสัน และมิวสิก (Wilson; & Musick.1997) ที่ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการทำงานอาสาสมัครที่เป็นทางการ และอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ในกลุ่มตัวอย่างอายุ 60 ปีขึ้นไป พบว่า ตัวแปร

สถานะสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแปรในกลุ่มของตัวแปรทุนมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการทำงานอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -0.173, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) สอดคล้องกับการศึกษาของ บราวห์ (Brown. 1999) พบว่าบุคคลที่มีสุขภาพที่ดี จะอุทิศเวลาในการทำงานอาสา มากกว่าบุคคลที่มีสุขภาพที่ไม่ดี ส่วนการศึกษาของ บูทริการ์, จอนสัน และเซดลิวสกี (Butrica: John; & Zedlewski. 2007) ยังพบว่าการมีภาวะสุขภาพที่ไม่ดีนั้นเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานอาสา และการศึกษาของ ชอยด์ (Choi. 2003) ยังพบว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีก็จะมีแนวโน้มที่จะเป็นเป็นอาสาสมัคร ส่วน ตรอยส์ และเฮวิตต์ (Thoits; & Hewitt. 2001) ได้ทำการศึกษาระยะยาวถึงอิทธิพลของภาวะสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานอาสา พบว่าสุขภาพทางกายและภาวะซึมเศร้า มีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสา ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งอาสาสมัครมีสุขภาพทางกายที่ดีก็จะส่งผลให้ทำงานอาสาได้มากขึ้น และยังแสดงให้เห็นว่ายิ่งอาสาสมัครมีภาวะซึมเศร้าในระดับต่ำก็จะยิ่งทำให้ทำงานอาสาได้มากขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ไล และเฟอร์ราโร (Li; & Ferraro. 2006) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานอาสากับภาวะสุขภาพ ในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครวัยกลางคนและวัยสูงอายุ โดยทำการศึกษาระยะยาวสามช่วงเวลา พบว่าการทำงานอาสามีอิทธิทางตรง ในทางลบต่อกลุ่มอาการภาวะซึมเศร้าในกลุ่มผู้สูงอายุ และยังพบว่ากลุ่มอาการภาวะซึมเศร้ามีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อการทำงานอาสาทั้งในกลุ่มวัยกลางคนและวัยสูงอายุ นอกจากนั้นมาร์เซล และ คาร์สัน (Marcel; & karsten. 2006) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวะสังคม กับการมีส่วนร่วมในการทำงานอาสาในตัวอย่างอาสาสมัครที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ใน 10 ประเทศของทวีปยุโรป พบว่าภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสา ทั้งนี้การทำงานอาสาจะช่วยสร้างเสริมสุขภาพให้แก่อาสาสมัคร และเป็นไปได้มากที่สุดที่ผู้คนมีสุขภาพดีมีแนวโน้มที่จะเป็นอาสาสมัคร

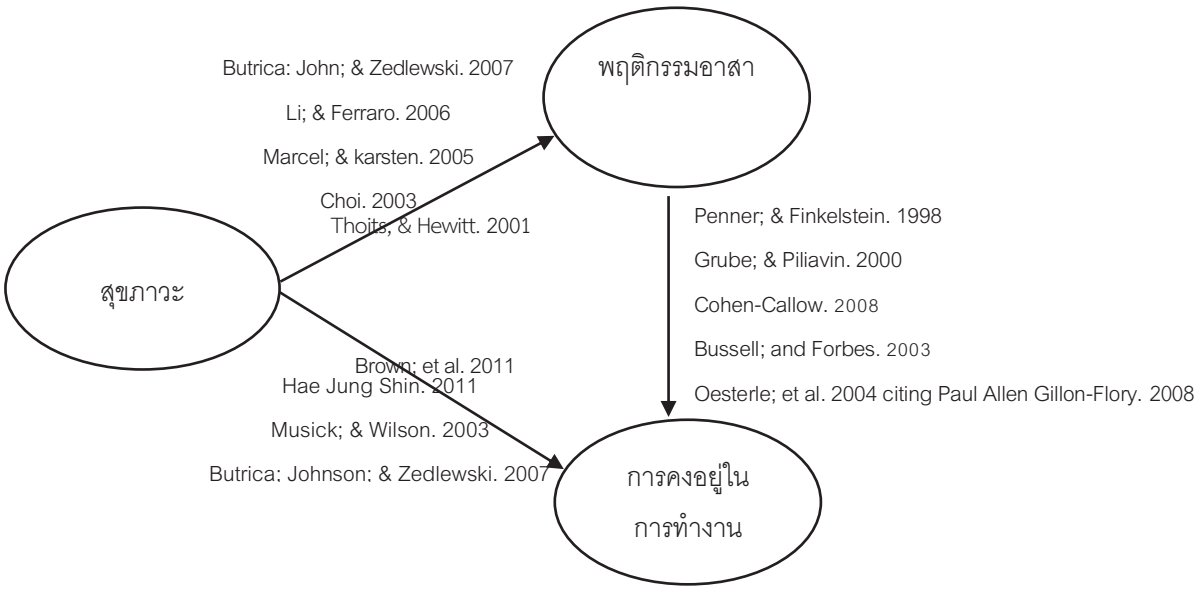
ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ กับการคงอยู่ในงานอาสา

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ หรืออิทธิพลของสุขภาวะ ที่มีผลต่อการคงอยู่ทำงานอาสา จากการศึกษาดังกล่าว พบว่าตัวแปรสุขภาวะ เป็นตัวแปรสาเหตุ หรือตัวแปรทำนาย พฤติกรรมการทำงานอาสา เช่น มิวสิก และวิลสัน (Musick; & Wilson. 2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานอาสา การทำงานอาสาอย่างยั่งยืน และภาวะซึมเศร้า ของกลุ่มอาสาสมัครชาวอเมริกา ที่มีอายุน้อยกว่า 60 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี โดยทำการศึกษาระยะยาว เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างในปี 1989 และปี 1994 ผลการศึกษาพบว่าการทำงานอาสาทำให้กลุ่มอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีภาวะซึมเศร้าลดลง ทั้งนี้ภาวะซึมเศร้าที่ลดลงส่งผลให้กลุ่มอาสาสมัครยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ บูทริก้า จอห์นสัน และ เซดลิวสกี (Butrica; Johnson; &

Zedlewski. 2007) ได้ทำการศึกษาระยะยาว โดยรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ที่เกษียณอายุ อายุระหว่าง 55 ถึง 65 ปี ที่ทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นทางการ ในองค์กรทางศาสนา องค์ทางการศึกษา องค์กรทางด้านสุขภาพ และองค์กรอื่นๆ ทำการรวบรวมข้อมูลในปี 1998, 2000, 2002 และ ปี 2004 พบว่า อาสาสมัครที่มีสุขภาพที่ดีมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสา และในทางกลับกันอาสาสมัครสูงอายุที่มีภาระที่ต้องดูแลตนเอง มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานอาสา ซึ่งเป็นการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาสา ส่วนโคเฮน-คาโรว์ (Cohen-Callow. 2008) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากองค์กรอาสาสมัคร ของอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป โดยการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาอย่างยั่งยืน พบว่า ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ มีอิทธิพลทางตรงทางลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -0.173, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มีภาวะสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้การออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาต่อมากขึ้น นอกจากนั้นการวิจัยของ ฮี จาง ซิน (Hae Jung Shin. 2011) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา ในการสำรวจถึงการรับรู้และการตัดสินใจเข้าสู่การทำงานอาสาของผู้สูงอายุ ในเกาหลีใต้ ยังพบว่าปัจจัยด้านบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร และยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องคือ การมีภาวะสุขภาพที่ดี สอดคล้องกับการวิจัยของ บราวห์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2011) ที่ได้ศึกษาในเชิงคุณภาพของการเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ โดยวิธีการสร้างทฤษฎีจากฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ข้อค้นพบ และอธิบายถึงสาเหตุของการเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัคร และการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร คือภาวะสุขภาพ และความสามารถทางกายของผู้สูงอายุ ยิ่งผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพ รวมถึงความสามารถทางกาย ดีมากเท่าไรก็จะส่งผลให้เข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร และทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงข้าม ถ้าผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพ รวมถึงความสามารถทางกาย ที่ไม่ดีเท่าไร ก็จะเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการเป็นอาสาสมัครและการทำงานอาสาได้เช่นกัน

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสุขภาวะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอาสา และจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาและการคงอยู่ในงานอาสา พบว่าพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาสา ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **สุขภาวะมีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่าน**

พฤติกรรมอาสา จึงได้กำหนดไว้เป็นสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

3.3 แรงจูงใจอาสา กับพฤติกรรมอาสา

ความหมายของแรงจูงใจอาสา (Volunteering Motivation)

คำว่า “แรงจูงใจ” เป็นคำสำคัญที่มีความหมายในฐานะที่เป็นตัวต้นกำเนิดของพฤติกรรม โดยทั่วไปแรงจูงใจนั้นได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา หรือความมุ่งหวัง (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 157) ความหมายกว้างๆ ของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537: 2) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ (Steers; & Porter. 1979: 6) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ผลักดันให้อินทรีย์มีพฤติกรรมต่างๆนานา แรงจูงใจจะมีทั้งแรงหรือพลัง และแรงนั้นจะมีทิศทางด้วย (คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2540: 221) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547: 111) สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ

(2545: 85) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกโดยมุ่งไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม (Mc Keachie; & Doyle. 1970 อ้างอิงจาก สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2545: 168) แรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ก็คือ ความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) โดยที่ ความต้องการ นั้นเป็นสภาวะความขาดแคลน หรือความไม่สมดุลของร่างกาย ส่วนแรงขับ เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ ซึ่งบางครั้งความต้องการ และแรงขับอาจใช้ในความหมายเดียวกัน (สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2545: 169) จากความหมายของแรงจูงใจนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจะประกอบด้วยสิ่งที่ต้องพิจารณา 3 ประการ (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 157) คือ 1) แรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ให้แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง 2) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม 3) แรงจูงใจเป็นระบบ ประกอบด้วยสิ่งป้อนเข้า ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันภายในให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเป็นผลผลิตไปจนถึงข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลจากการกระทำของพฤติกรรม อันจะมีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไป หรือเปลี่ยนไปเป็นพฤติกรรมอื่นในโอกาสต่อไป จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นเรื่องของความต้องการ หรือความคาดหวัง ที่ก่อให้เกิดการกระทำของบุคคล ซึ่งเป็นการกระทำที่มีเป้าหมาย ทั้งนี้นักวิชาการได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มีผลทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกไปเพราะรักหรือชอบที่จะทำอย่างนั้นจากใจจริง เช่น ความสนใจ ความรับผิดชอบ ความอยากรู้ ความอยากช่วยเหลือ เป็นต้น 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากได้รับสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวเรา ด้วยความมุ่งหมายที่จะให้เราทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รางวัล คำชมเชย ผลตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจภายในแตกต่างจากแรงจูงใจภายนอก ที่แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 182; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547: 113)

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัย ที่ช่วยทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลในเรื่องต่างๆ รวมถึงเรื่องการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานอธิบายถึงที่มาเบื้องหลังในการทำงานของบุคคล ว่าทำไม่ถึงขยัน มีความเพียรพยายาม และปฏิบัติงานได้ดี ทั้งนี้ อรพินทร์ ชูชม (2547: 36-39) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจสามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลถึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น อะไรเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น 2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างของบุคคล ซึ่งบุคคล

แต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่ต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน และ3) ช่วยให้บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรด้านบริหารจัดการให้บุคคล หรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ ประเภท หรือ กลุ่มทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจในการทำงานนั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท (อรพินทร์ ชูชม 2547: 36-39; ภาวิณี เพชรสว่าง. 2552: 56-72) คือ 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารสาระของแรงจูงใจ ซึ่งกล่าวถึงความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในเป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางพฤติกรรมของบุคคล เป็นทฤษฎีที่พยายามหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้ษงการของ มาสโลว์ (Maslow' Needs Hierarchy Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg's Two factors Theory) ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Learned Needs) และทฤษฎี XY 2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรมโดยพยายามอธิบายแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบใด มากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ทฤษฎีการออกแบบงาน (Job Design Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สำหรับแนวคิดที่อธิบายถึงแรงจูงใจของการทำงานอาสา ซึ่งแตกต่างจากการทำงานโดยทั่วไป เนื่องจากการทำงานอาสา เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน (Wilson. 2000; Wilson; & Musick. 1997; Penner. 2002; Davis; Hall; & Meyer. 2003) ว่ามีที่มาเบื้องหลังเป็นอย่างไร อะไรคือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เป็นการทำงานอาสา จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า แนวคิดที่นักวิจัยใช้เพื่ออธิบายแรงจูงใจในการทำงานอาสา ประยุกต์มาจากแนวคิดหน้าที่ (Funtional approach) ในการทำความเข้าใจแรงจูงใจเบื้องหลังของการอาสาสมัคร (Houle; Sagarin; & Kaplan. 2005) แนวคิดหน้าที่ มีต้นกำเนิดมาตั้งแต่ปี 1960 จากแนวคิดของ Katz's ในเรื่องทัศนคติต่อการทำงาน และได้นำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอาสา โดยมีพื้นฐานมาจากการที่คนเราเข้ามาเป็นอาสาสมัครและยังคงอยู่ในการทำงานอาสา มีเหตุผลที่แตกต่างกัน และเกิดจากปัจจัยทางจิตที่แตกต่างกัน (Katz's.1960 citing Chacón; et al. 2011: 48) แนวคิดหน้าที่ ได้อธิบายถึงกระบวนการของแรงจูงใจพื้นฐานนั้น เกิดจากเหตุผล วัตถุประสงค์ ความต้องการ และเป้าหมายที่ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมทางสังคมออกมา ทั้งนี้มุมมองของนักจิตวิทยากลุ่มหน้าที่นิยม มองว่า บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรม

ที่เหมือนกันโดยมีหน้าที่ทางจิตที่แตกต่างกัน ในกรณีของการศึกษาการอาสาสมัคร หมายถึง บุคคลทำกิจกรรมอาสาสมัครโดยมีแรงจูงภายในที่แตกต่างกัน และหน้าที่ที่อาสาสมัครได้รับจากการอาสาสมัครจากสภาพแวดล้อมในการอาสาสมัครจะทำให้เกิดพลวัตรในการเริ่มต้นและรักษาพฤติกรรมการอาสาสมัครของบุคคลไว้ (Snyder; et al. 2000) ทั้งนี้ เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในงานอาสาสมัคร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดหน้าที่เพื่ออธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลตัดสินใจเป็นอาสาสมัครและยังคงเสียสละเวลา แรงงาน เพื่อทำงานอาสาอยู่เป็นระยะเวลานาน ซึ่งพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานอาสา ประกอบด้วยแรงจูงใจ 6 ประเภท และได้พัฒนาเป็นแบบวัด Volunteer Functions Inventory (VFI) ที่เป็นแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา ทั้งนี้ต่อมา VFI ได้เป็นที่นิยมให้ใช้กันอย่างกว้างขวางในการวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสามากที่สุด (Rokach; & Wanklyn. 2009) แรงจูงใจในการทำงานอาสา 6 ประเภท ประกอบด้วย (Clary; et al. 1998: 1520) 1) การให้คุณค่า (Value) เป็นค่านิยมของบุคคลที่แสดงถึงค่านิยมที่ยึดถือ เช่น ความเห็นแก่ผู้อื่นและความมีมนุษยธรรม อาสาสมัครที่ถูกจูงใจโดยค่านิยมจะมีส่วนร่วมในการบริการเพราะปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาสกว่าตนเอง 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือความสามารถ โดยแรงจูงใจนี้จะทำให้อาสาสมัครค้นหาจุดแข็งและขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง ไปสู่คนอื่นๆ และองค์กร 3) การเข้าสังคม (Social) อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้รับผลตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับกลับคืน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เพิ่มขึ้นมีความแน่นแฟ้นในความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น การมาทำงานอาสาสมัครทำให้ได้รู้จักคนใหม่ๆ พบเพื่อนใหม่ๆ หรือถ้าเพื่อนหรือคนที่สนิทแนะนำให้มาทำงานอาสาสมัคร บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะความสนใจมาทำงานอาสาสมัคร 4) หน้าที่การงาน (Career) แรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน หรือเพิ่มโอกาสในการหางานทำ แรงจูงใจอาสาสมัครนี้ทำให้บุคคลมีโอกาสในอาชีพของตน 5) การปกป้องตนเอง (Protective) แรงจูงใจนี้ทำหน้าที่ปกป้องตนเองโดยการลดผลทางลบที่เชื่อมโยงกับความละอายใจจากการได้รับโชคดีกว่าผู้อื่น การที่บุคคลถูกจูงใจด้วยหน้าที่ทางจิตวิทยานี้หมายความว่า เขาได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา และหาทางออกในปัญหาต่างๆ และ6) การสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) หน้าที่ทางจิตวิทยาประการสุดท้ายคือ การยกระดับ หรือการเพิ่มผลลัพธ์ทางบวกโดยการเพิ่มการพัฒนาตนเองและการเติบโต (Self-development and growth) แรงจูงใจนี้ทำให้อาสาสมัครทำงานบริการเพื่อช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการ

การนิยามความหมายของแรงจูงอาสาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มก่อนและหลังเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นบุคคลในวัยทำงานและวัยสูงอายุ ความหมายของแรงจูงใจอาสานั้น คล้ายคลึงกับแรงจูงใจอาสาดังกล่าวแล้วข้างต้น แต่อาจแตกต่างกันตรงประเภทของแรงจูงใจอาสา จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจอาสามีความแตกต่างจากกลุ่มวัยอื่นๆ ในบางประเด็น เช่น วัยรุ่นหรือวัยหนุ่มสาว อาสาสมัครกลุ่มวัยหนุ่มสาวจะถูกจูงใจโดยแรงจูงใจความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น หรือหน้าที่ทางอาชีพ สังคม และความเข้าใจ สูงกว่าอาสาสมัครสูงอายุ (Clary; & Snyder. 1999; Finkelstein; Penner; & Brannick. 2005; Frisch; & Gerrard. 1981; Omoto; Snyder; & Martino. 2000; Planalp; & Trost. 2009; Roessler; et al. 1999) ส่วนการวิจัยของ ฟินเคลสไตน์ และคนอื่นๆ (Finkelstein; Penner; & Brannick. 2005) พบว่า หน้าที่ทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ ซึ่งการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นหน้าที่ทางอาชีพจะมีความสำคัญลดลง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครมากขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **แรงจูงใจอาสา หมายถึง** ความปรารถนาภายในตัวบุคคล ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าร่วมและทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานอาสา ทั้งนี้ความปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้นดังกล่าวได้แก่ 1) การให้คุณค่า คือ ความปรารถนาในการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน 2) การทำความเข้าใจ คือ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ แรงจูงใจนี้ทำให้อาสาสมัครค้นหาจุดแข็ง และขยายขอบเขตความรู้ของตนเองไปสู่คนอื่นๆ 3) การเข้าสังคม คือ ความปรารถนาในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เพิ่มขึ้น เพิ่มความแน่นแฟ้นในความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น และ4) การสนองความต้องการของตนเอง คือ ความปรารถนาที่จะสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเอง เช่น ความสุขทางใจ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจอาสา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา พบว่า เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา (Volunteer's Function Inventory: VIF) ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่มีความสำคัญเลย (1 คะแนน) ถึง สำคัญมากที่สุด (7 คะแนน) จำนวน 30 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามจะถามถึง "การทำกิจกรรมอาสาในแต่ละข้อคำถามนั้นมีความสำคัญกับผู้ตอบแบบสอบถามมากเท่าไร" แบ่งการวัดเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การให้คุณค่า (Value) 2) การทำความเข้าใจ (Understand) 3) หน้าที่การงาน (Career) 6) การเข้าสังคม (Social) 5) การปกป้องตนเอง (Protective) และ6) การสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) ทั้งที่ผู้สร้างแบบวัดได้ทำการวิเคราะห์ที่แสดงถึงหลักฐานว่า

แบบวัด VIF มีความตรงเชิงจำแนก ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มอาสาสมัครในองค์กรต่างๆ นักศึกษามหาวิทยาลัย รวมถึงกลุ่มอาสาสมัครผู้สูงอายุ พบว่า แบบวัด VIF ที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไคว-สแควร์ เท่ากับ 132.766, df=45, p-value=0.000, GFI=0.91, NFI=0.90, RMR=0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่า ของครอนบัค ในองค์ประกอบที่ 1- 6 คือ 0.80, 0.81, 0.89, 0.83, 0.81 และ0.84 ตามลำดับ และจากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาปัจจัย เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ได้นำเอาแบบวัด VIF ไปปรับประยุกต์เพื่อวัดแรงจูงใจใรการทำงานอาสา ของงานวิจัยนั้นๆ อาทิ แบบวัดของ โยชิกะ; บราวห์; และแอสกราฟ (Yoshika; Brown; & Ashcraft. 2007) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา โดยประยุกต์จากแบบวัด VIF เพื่อวัดในกลุ่มของอาสาสมัครสูงอายุ และกลุ่มที่ไม่ใช้อาสาสมัคร ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ จากไม่มีความสำคัญเลย (1 คะแนน) ถึง มีความสำคัญมากที่สุด (7 คะแนน) จำนวน 17 ข้อคำถาม แบ่งการวัดเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การให้คุณค่า (Value) 2) การเข้าสังคม (Social) 3) การทำความเข้าใจ (Understand) /การสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) และ4) การปกป้องตนเอง (Protective) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่าของครอนบัค ในแต่ละองค์ประกอบ เท่ากับ 0.87, 0.89, 0.88 และ 0.84 ตามลำดับ ส่วนแบบวัดของ โมเวน และแฮร์ริส (Mowen; & Harish. 2005) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา ของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยประยุกต์จากแบบวัด VIF ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ จากไม่เลย (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (7 คะแนน) แบ่งการวัดออกเป็น 6 องค์ประกอบ การเรียนรู้ ช่วยเหลือผู้อื่น สร้างเพื่อน พัฒนาตนเอง อาชีพ และการปกป้องตนเอง แบบวัดแบบวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไควสแควร์ เท่ากับ 163.8, df=98, p-value=0.001, CFA=0.99, TLI=0.99, RMSEA=0.070 นอกจากนั้นยังพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงในการทำงานอาสา ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา โดยประประยุกต์แบบวัด VIF เพื่อวัดในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครอื่น เช่น กลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย (Carlo; et al. 2005; Mowen; & Sujan. 2005; อนุ เจริญวงศ์ระยับ. 2552) กลุ่มอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป (Finkelstein. 2007) กลุ่มอาสาสมัครที่มีอายุ 24-30 ปี (Marta; & Pozzi. 2008) กลุ่มอาสาสมัครเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬา (Wang. 2004) เป็นต้น

การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ บุคคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มก่อนและหลังเกษียณอายุ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นบุคคลในวัยทำงาน และวัยสูงอายุ จากการประมวลเอกสาร พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานอาสามีความแตกต่างจากกลุ่มวัยอื่นๆ ในบางประเด็น เช่น วัยรุ่นหรือวัยหนุ่ม

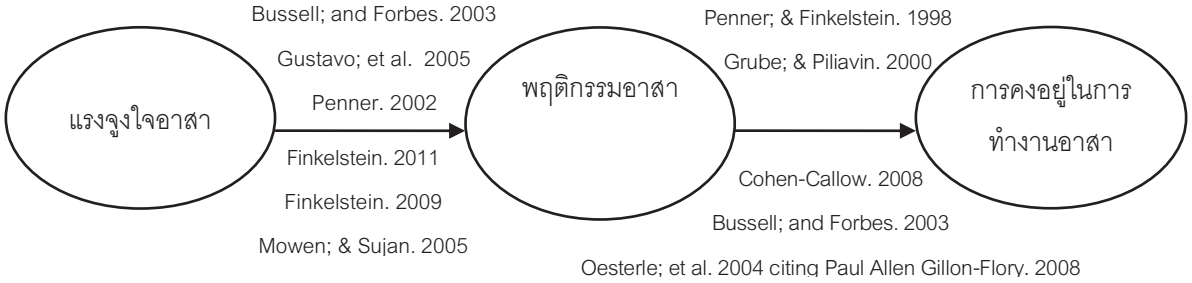
สาว อาสาสมัครกลุ่มวัยหนุ่มสาวจะถูกจูงใจโดยแรงจูงใจความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น หรือหน้าที่ทางอาชีพ สังคม และความเข้าใจ สูงกว่าอาสาสมัครสูงอายุ (Clary; & Snyder. 1999; Finkelstein; Penner; & Brannick. 2005; Frisch; & Gerrard. 1981; Omoto; Snyder; & Martino. 2000; Planalp; & Trost. 2009; Roessler; et al. 1999) ส่วนการวิจัยของ ฟินเคลสไตน์ และคนอื่นๆ (Finkelstein; Penner; & Brannick. 2005) พบว่า หน้าที่ทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ ซึ่งการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นหน้าที่ทางอาชีพจะมีความสำคัญลดลง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงไม่นำเอาแรงจูงใจหน้าที่ทางอาชีพ ตามแนวคิดของ เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) เป็นองค์ประกอบในการการวัดแรงจูงใจอาสา ทั้งนี้สำหรับการวัดตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานอาสาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการศึกษาแบบวัดของ โยชิกะ; เบราห์; และแอสกราฟ (Yoshika; Brown; & Ashcraft. 2007) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวประยุกต์มาจากแบบวัด VIF ของ เคลรี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ผู้วิจัยนำมาปรับภาษา และสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในการวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสา แบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้คุณค่า (Value) 2) การเข้าสังคม (Social) 3)การทำความเข้าใจ (Understand)และการสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) และ 4) การปกป้องตนเอง (Protective) ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสา กับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

งานวิจัยของต่างประเทศที่ศึกษาความสัมพันธ์ หรืออิทธิพลของแรงจูงใจของการสร้างคุณค่าในการช่วยเหลือสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา อาทิ การวิจัยของ โอโมโตะ และสนายเดอร์ (Omoto; and Snyder, 1995) ที่ได้ทำการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกระบวนการอาสาสมัคร (Structural model of the volunteer process) โดยมีตัวแปร เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจ บุคลิกช่วยเหลือ รวมถึง แรงจูงใจ เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืนซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการวิจัยของ เพนเนอร์ (Penner. 2002) ที่ได้พัฒนาโมเดลอาสาสมัครที่ยั่งยืน (Model of Sustained Volunteerism: MSV) ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอาสาสมัครที่ยั่งยืน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอาสา เป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานอาสาของอาสาสมัครในระยะเริ่มแรกของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของบัสเซล; และโพร์เบส (Bussell; and Forbes. 2003) ที่ได้ทำการศึกษาและพัฒนาวงจรของการเป็น

อาสาสมัคร (Volunteer Life Cycle) เป็นวงจรที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา ซึ่งการที่บุคคลจะเป็นอาสาสมัคร และคงอยู่ในงานอาสานั้นประกอบด้วย 4 ระยะในลักษณะของวงจร โดยเริ่มต้นจากระยะที่ 1 บุคคลจะได้รับการชักชวน หรือได้รับการจูงใจ เกิดแรงจูงใจ รู้สึกพึงพอใจ ต่อกิจกรรมอาสา ทำให้บุคคลตระหนัก และสนใจในงานอาสา จนตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร ซึ่งเป็นระยะที่ 2 ของวงจร โดยในระยะนี้บุคคลจะสนใจ และตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานอาสา จนเข้าสู่ระยะที่ 3 ของวงจร เป็นระยะที่บุคคลเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานอาสา และในระยะที่ 4 ของวงจร เป็นระยะที่บุคคลรู้สึกผูกพันกับงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ส่วนการวิจัยของ คาร์โล และคณะ (Gustavo; et al. 2005) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ในกลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาวิทยาลัย พบว่าแรงจูงใจในคุณค่าของการช่วยเหลือสังคม มีอิทธิพลทางตรง ในทางบวก ต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.318, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) การวิจัยของ โมเวน และ สูแจน (Mowen; & Sujan. 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และพฤติกรรมอาสา โดยประยุกต์แรงจูงใจตามแนวคิดของ เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) พบว่าแรงจูงใจทั้ง 6 ประเภท คือ การให้คุณค่า การทำความเข้าใจ หน้าที่การงาน การเข้าสังคม การปกป้องตนเอง และ การสนองความต้องการของตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นผลการวิจัยของ ฟินเคลสไตน์ (Finkelstein. 2009) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ที่มีต่อพฤติกรรมอาสา ของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 287 คน พบว่า แรงจูงใจในการช่วยเหลือ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) สอดคล้องกับการศึกษาในปี 2010 (Finkelstein. 2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก การเห็นประโยชน์ และการอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 302 คน พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการอาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.20, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจอาสาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอาสา ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **แรงจูงใจอาสา มีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาโดยผ่านพฤติกรรมอาสา** จึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสา และพฤติกรรมอาสา

3.4 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สุขภาวะ และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

แนวคิด และความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนามาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ของ มาร์ติน เซลิกแมน (Martin Seligman) เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีบทบาทต่อความคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งด้านจิตใจของบุคคล รวมทั้งมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยการสร้างประสบการณ์ของตนเองเชิงบวก คุณลักษณะเชิงบวกของบุคคล รวมทั้งมุ่งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต (พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. 2555: 34) มาร์ติน เซลิกแมน นั้นเปรียบเสมือนบิดาของศาสตร์นี้ ได้ให้คำจำกัดความของจิตวิทยาเชิงบวกไว้ว่า “Positive psychology is the scientific and practical explorations of human strengths ” หรือ *“จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาและสำรวจจุดแข็งของมนุษย์อย่างเป็นวิทยาศาสตร์”* และให้ความเห็นว่าจิตวิทยาไม่ใช่การศึกษาแค่จุดอ่อน หรือผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นกับบุคคล ซึ่งแต่เดิมจิตวิทยามักมุ่งศึกษาสภาวะด้านลบ เช่น ภาวะซึมเศร้า การบำบัดรักษาผู้ป่วยโรคจิต เป็นต้น แต่ยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งทางจิต เช่น ความสุข ความดีของมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการป้องกันปัญหาทางสุขภาพจิต (Seligman.1998: 2) ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกขึ้น ซึ่งเป็นจิตวิทยาตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า ความฉลาดทางด้านอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี ความหวังและความสุข ของบุคคลเป็นต้น ต่อมานักพฤติกรรมองค์การ ลูธานส์ และคนอื่นๆ ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้พัฒนาแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงบวก ซึ่งเป็นการศึกษา และการประยุกต์

ในเรื่องความเข้มแข็งของทรัพยากรมนุษย์ในด้านดี และความสามารถทางจิตวิทยา สามารถวัด พัฒนา และจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้ในระดับบุคคล (Luthans; et al. 2008: 220) โดยการนำแนวคิดจิตวิทยา เชิงบวก และพฤติกรรมองค์การเชิงบวก มาศึกษาองค์ประกอบและรวมตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกัน เรียกตัวแปรที่รวมกันเป็นตัวแปรเดียวว่า "**ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก**" (Positive Psychological Capital) หรือเรียกอย่างย่อว่า "PsyCap" โดยมีเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกตัวแปรดังกล่าว 5 ประการ คือ 1) ตัวแปรเหล่านั้นต้องมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ 2) มีการวัดที่น่าเชื่อถือ 3) มีความเฉพาะตัวไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การ 4) ตัวแปรมีลักษณะเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะแวดล้อม (State-like) ซึ่งทำให้ส่งเสริมและสามารถพัฒนาได้ และ5) มีผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับบุคคล จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวจึงทำให้โครงสร้างของจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความหยุ่นตัว (Resilience) (Luthans; et al. 2007: 542) และให้คำจำกัดความของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่าหมายถึง ลักษณะและสภาวะทางจิตในทางบวกของบุคคล ที่ประกอบด้วย 1) มีความมั่นใจ (Self-Efficacy) เพื่อให้ได้มาซึ่งความประสบผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย 2) มองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือสร้างความคิดเชิงบวกต่อการได้มาซึ่งความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) มีความพากเพียรพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย และมีทางเลือกในหนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และ4) เมื่อประสบปัญหาหรือสถานการณ์เลวร้ายก็ยังคงยืนหยัด และยืดหยุ่น ต่อสู้กับปัญหานั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (Luthans; et al. 2007; Avey; et al. 2011) จากความหมายจะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น เป็นลักษณะ และสภาวะของจิตใจของบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง เสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล ทั้งนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. **การรับรู้ความสามารถของตน** (Self-Efficacy)

การรับรู้ในความสามารถของตนมีบทบาทสำคัญในทางการปรับตัวทางจิตวิทยา ปัญหาทางจิตใจ และสุขภาพร่างกาย รวมถึงการนำไปใช้ในกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการนำตนเอง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการใช้วิธีการกระทำ ความพยายาม การอดทนต่ออุปสรรคและความล้มเหลว แบบแผนการคิดที่จะขัดขวางหรือให้กำลังใจตนเอง และความเครียดในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2542) ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดของแบนดูรา (Bandura. 1997) ที่เชื่อว่าบุคคลจะสร้างผลลัพธ์ที่น่าปรารถนาจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกกระทำโดยรับรู้ว่าจะใช้ความพยายามของตนมากเท่าไร

เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย โดยที่ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งหมายถึงความมั่นใจของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึงการคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง ส่วนแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนเองหมายถึง การเชื่อในความสามารถตนเองที่จะใช้กำลังความสามารถการรู้คิดของตนเองที่มีอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ (Page; & Donohue. 2004) โดยยังคงยึดความหมายตามแนวคิดของแบนดูร่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นที่บุคคลมีต่อตนเองว่า ตนเองมีความสามารถ มีศักยภาพ ในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. **ความหวัง** (Hope)

แนวคิดเรื่องความหวัง เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ปี 1960 โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหวังออกมาหลายแนวทาง แต่แนวคิดที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้ในการอ้างอิงในการศึกษาด้านจิตวิทยาคลินิกและจิตวิทยาเชิงบวก คือทฤษฎีความหวังของ สไนเดอร์ (C. Rick Snyder) ศาสตราจารย์และนักจิตวิทยาคลินิกที่มีชื่อเสียง (สิริพร วงษ์โทน. 2554: 17) ซึ่ง สไนเดอร์ (Snyder. 2002: 257-260) ได้กล่าวว่าความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิดประกอบด้วยพลังแห่งความตั้งใจ อันเป็นความคิดที่จะริเริ่ม สนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย และพลังแห่งแนวทาง ซึ่งเป็นการคิดเพื่อหาหนทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ปรารถนา โดยเน้นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้นั้นจะต้องผ่านกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) หรือความหวังก่อน ตามแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; et al. 2007: 63-65) ได้สรุปความหมายของความหวังไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมาดปรารถนาด้วยความคิดว่าจะบรรลุความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกที่สิ้นหวัง เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย เป็นความเชื่อว่าแนวทางที่กำหนดมีไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will power) และพลังแห่งแนวทาง (Way power) โดยที่พลังแห่งความปรารถนา คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีพลัง และควบคุมกำลังใจภายในตนเองที่จะตัดสินใจพิจารณา และสร้างแรงจูงใจเลือกใช้หนทางต่างๆเหล่านั้น ส่วนพลังแห่งแนวทาง คือ การที่บุคคลมองว่าตนเองมีหนทาง และแนวทางต่างๆ

เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหวัง หมายถึง พลังจูงใจทางบวกที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีหนทางหรือแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม

3. **การมองโลกในแง่ดี** (Optimism)

การมองโลกในแง่ดี เป็นวิธีการคิดหรือความคาดหวังของบุคคลในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือมีปัญหาในชีวิต บุคคลจะยังคงพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ตราบใดที่เขาเชื่อว่า จะมีความสำเร็จอย่างที่เขาตั้งเป้าไว้เกิดขึ้นตามมา (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) การมองโลกในแง่ดีนั้น เป็นพลังทางการคิดบวก เป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการใช้เหตุผลเชิงบวก ยอมรับในความผิดพลาดต่างๆ ว่าเป็นผลที่เกิดให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้น จะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต (Luthans; et al. 2007) ตามแนวคิดของ มาติน เซลิกแมน (Martin Seliman. 1998 citing Luthan; et al. 2007) นั้นกล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะของการอธิบายตามวิธีคิดของบุคคล ภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีมุ่งมองและการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองแตกต่างกันออกไปทำให้สามารถบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีมุมมองเกี่ยวกับชีวิตในลักษณะทางบวกหรือลบ ซึ่งทิศทางบวกและลบจะมีผลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นตามมา ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการอธิบายการมองโลกในแง่ดีที่เน้นการมองประเด็นด้านเวลา คนที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งดีๆนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป สิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนคนที่มองโลกในแง่ร้ายนั้นจะมองว่าสิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวร ส่วนสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น 2) มิติความเป็นสากล (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน กล่าวคือบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยและสิ่งดีๆที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น 3) มิติภายในบุคคล (Personalization) เป็นการอธิบายว่าสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดมาจากตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยภายนอก หากเป็นเหตุการณ์ที่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเหตุการณ์นั้นเป็นเป็นเพราะตนเองทำให้เกิด ส่วนคนที่มองโลกโนแง่ร้ายจะเชื่อว่าเกิดจากปัจจัยภายนอก จากคนอื่น หากเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอก เพื่อไม่ให้เสียความมั่นใจและคุณค่าในตัวเอง ส่วนคนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าเกิดจากตนเองทั้งหมด โดยตำหนิหรือโทษตัวเอง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคาดหวังหรือลักษณะวิธีคิดของของ

บุคคล ที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี สิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และเชื่อว่าสิ่งดีๆ เหล่านั้นจะเกิดกับตนเองทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

4. **ความหยุ่นตัว** (Resilience)

ความหยุ่นตัว (Resilience) เป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนสู่ภาวะปกติจากสถานการณ์วิกฤต ความทุกข์ยากลำบาก ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน อาทิ เฟรดดิกสัน และคนอื่นๆ (Fredrickson; et al. 2003: 367) กล่าวว่าความหยุ่นตัว (Resilience)เป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยาก บาดแผลทางจิตใจ ความโศกเศร้า และจากการถูกคุกคาม ที่เกิดความเครียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดภายในครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาจากการทำงาน อย่างไรก็ตามทุกคนจะมีสมรรถนะมากน้อยต่างกัน มีการแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญและที่สำคัญเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; et al. 2007) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤตให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์การในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้ ดังนั้นความหยุ่นตัว (Resilience) สอดคล้องกับมาสเทน (Masten. 2001: 111) กล่าวว่า ความหยุ่นตัว (Resilience) เป็นคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ในการเผชิญกับความเครียด เผชิญปัญหา มีการปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอุปสรรคต่างๆได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหยุ่นตัว (Resilience)หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะทางจิตใจ ในการปรับตัว ฟื้นคืนสู่สภาพปกติเหมือนเดิมของบุคคล ภายหลังเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ความยากลำบากต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จึงสรุปได้ว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง** สภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง คิดว่ามีหนทางที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ตลอดจนมีสมรรถนะทางจิตใจที่จะฟื้นคืนสู่สภาพปกติเหมือนเดิมหากต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ในความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่บุคคลมีต่อตนเองว่า ตนเองมีความสามารถ มีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ 2) ความหวัง หมายถึง พลังจูงใจทางบวกที่ทำให้

ตนเองรู้สึกว่ามีหนทางหรือแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม 3) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคาดหวังหรือลักษณะวิธีคิดของของบุคคลที่นึกถึงแต่สิ่งที่ดี สิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และเชื่อว่าสิ่งดีๆเหล่านั้นจะเกิดกับตนเองทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และ4) ความหยุ่นตัว (Resilience) หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะทางจิตใจ ในการปรับตัว ฟื้นคืนสู่สภาพปกติเหมือนเดิมของบุคคล ภายหลังเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ความยากลำบากต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้

การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์, ยูเซฟ และ อะโวลิโอ (Luthans; Youssef; & Avolio. 2007: 237-238) ได้พัฒนาแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ ขึ้นในปี 2007 เป็นแบบวัดที่ได้มาจากแนวคิดในแต่ละองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง ของ Snyder และคนอื่นๆ ปี 1996 ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ของ Parker ปี 1998 การมองโลกในแง่ดี ของ Scheier และ Carver ปี 1985 และการปรับฟื้นคืนสภาพ ของ Wagnild และ Young ปี 1993 ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยมากที่สุด (6 คะแนน) จำนวน 24 ข้อคำถาม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อคำถาม เป็นคำถามที่ถามถึง "ความรู้สึก ณ ปัจจุบัน ว่าเป็นเท่าไร" ซึ่งคำถามจะปรับปรุงในเข้ากับลักษณะในบริบทของงานที่ทำ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น *"ข้าพเจ้ามั่นใจในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นเพื่อรับมือกับปัญหาต่างๆได้"* (ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง) *"ปัจจุบันข้าพเจ้าเต็มไปด้วยพลังในการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้"* (ความหวัง) *"ข้าพเจ้าจะมีมุมมองที่ดีในการใช้ชีวิตเสมอ"* (การมองโลกในแง่ดี) *"ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับความเครียดในการดำเนินชีวิตได้ดี"* (การปรับฟื้นคืนสภาพ) ลูธานส์ และคนอื่น (Luthans; et al. 2007: 555-559) ได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบวัด เพื่อแสดงหลักฐานความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟ่า ของครอนบัคของแต่ละองค์ประกอบโดยทำการทดสอบในกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม พบว่า ความหวัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72, 0.75, 0.80, 0.76 ความหยุ่นตัว (Resilience) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.71, 0.71, 0.66, 0.72 ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75, 0.84, 0.85, 0.75 การมองโลกในแง่ดี มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.74, 0.69, 0.76, 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88, 0.89, 0.89, 0.89 นอกจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงเชิงจำแนก พบว่า โมเดลการวัดที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของ

โมเดล ดังนี้ ค่าไควสแควร์ เท่ากับ 422.7, df=234, p-value=0.01, CFI=0.934, RMSEA=0.046, SRMR=0.051

สำหรับการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ มาปรับใช้โดยทำการปรับภาษาให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย แบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การมองโลกในแง่ดี และ4) ความหยุ่นตัว (Resilience) ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (5 คะแนน)

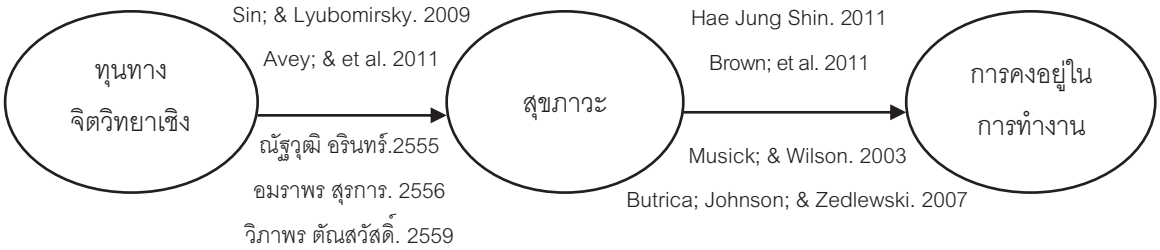
ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สุขภาวะ และการคงอยู่ในงานอาสา

ซิน และ ไลบาร์มัสกี้ (Sin; & Lyubomirsky. 2009) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) จากงานวิจัยที่มีตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรจัดกระทำที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะ (Enhancing Well-being) และภาวะซึมเศร้า (Depression) จากงานวิจัยจำนวน 51 เรื่อง ที่ทำการวิจัยช่วงปี 1977 ถึง 2008 พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพบของจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะ จำนวน 49 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพลแบบไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted *r* Effect size) เฉลี่ยเท่ากับ 0.29 ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพบของจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้า จำนวน 49 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพลแบบไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted *r* Effect size) เฉลี่ยเท่ากับ 0.31 จากนั้นอีก 2 ปีต่อมา อเวย์ และคนอื่นๆ (Avey; & et al. 2011) ก็ได้ทำการสังเคราะห์วิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานเช่นกัน โดยทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุนทางทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อ ทัศนคติของลูกจ้าง (ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาวะ ความเคียด ความวิตกกังวล ความตั้งใจที่จะออกจากงาน) พฤติกรรม (สิทธิพลเมืองต่อต้านสังคม) และผลการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยจำนวน 51 เรื่อง พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต จำนวน 3 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.40 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาสูงเท่าไรก็จะทำให้มีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นมากเท่านั้น และในทางตรงข้ามพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อความเครียดหรือความวิตกกังวล จำนวน 4 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.20 แสดงว่ายิ่งพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมากเท่าไร ก็จะทำให้มีความเครียดหรือความวิตกกังวลน้อยลง สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งต่อสุขภาวะทางจิตในการปฏิบัติงาน (ความเติบโตทางจิต ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความเหนื่อยหน่าย) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งต่อความเติบโตทางจิต และความเหนื่อยหน่าย (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

คะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.29, -0.27 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และงานวิจัยของ อมราพร สุรการ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสุขที่แท้จริงและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยภาครัฐ พบว่า ตัวแปรความสุขที่แท้จริง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.79)

งานอาสาหรืองานอาสาสมัคร ถือว่าเป็นงานชนิดหนึ่งมีลักษณะงานที่เป็นเรื่องของการช่วยเหลือสังคม ซึ่งมีความแตกต่างจากงานโดยทั่วไปซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือค่าตอบแทนที่เป็นเงิน แต่งานอาสาเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจ ทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อสร้างประโยชน์แก่บุคคลและสังคม โดยปราศจากสิ่งตอบแทนใดๆ ผลที่ได้คือ ความสุข ความภาคภูมิใจ ทั้งนี้จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา หรือการอาสาสมัครที่ยั่งยืน การแสดงหลักฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงแสดงหลักฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับพฤติกรรมการทำงานอื่นๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานเช่นเดียวกับการทำงานอาสา เช่น งานวิจัยของ วิภาพร ตัณสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความยึดมั่นในงานผ่านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.05) และพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นในงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.65)

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิทางตรงต่อสุขภาวะ และมีอิทธิทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านสุขภาวะ** จึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สุขภาวะ และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

3.5 การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

การสนับสนุนทางสังคม เป็นเรื่องของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งดำรงอยู่ในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผาสุกของการดำเนินชีวิต เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ให้หรือสนับสนุน และผู้รับการสนับสนุน การสนับสนุนนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น การมีพฤติกรรมอาสาที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี รวมถึงมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และการจัดการสุขภาพที่เหมาะสม มีขวัญกำลังใจ ที่จะใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้บุคคลทุกคนมีความต้องการการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับยกย่อง เห็นคุณค่า การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีชื่อเสียง และความปลอดภัย (Jacobson.1986) การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในต่างประเทศ พบว่าเริ่มมาจากทางด้านการแพทย์และพยาบาล โดยที่แพทย์ทำการสังเกตผู้ป่วยและพบว่าผู้ป่วยที่ได้รับการกำลังใจจากแพทย์ พยาบาล หรือญาติที่ใกล้ชิดมาก อาการของผู้ป่วยคนนั้นจะทุเลาเร็ว หรือหายจากโรคเร็ว (Cassell. 1976; ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2548) และปัจจุบันได้มีการศึกษาพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมในสาขาวิชาต่างๆ อย่างหลากหลาย เช่น การอาสาสมัคร พฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมสุขภาพ เป็นต้น

การให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมนั้น นักวิชาการจะให้ความหมายใน 2 ลักษณะ คือให้ในเชิงของผลของการสนับสนุนทางสังคม หรือในด้านของความอยู่ดีมีสุข อีกลักษณะหนึ่งเป็นการให้ความหมายในเชิงของประเภทของการสนับสนุนทางสังคม (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2548) **ความหมายในเชิงของการสนับสนุนทางสังคม** หรือในด้านของความอยู่ดีมีสุข อาทิเช่น คอบบ์ (Cobb. 1976) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมจะทำให้บุคคลรู้ว่าได้รับข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจ ได้รับความรัก การยกย่อง มองเห็นคุณค่า มีความผูกพันซึ่งกันและกัน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สอดคล้องกับ เพนเดอร์ (Pender; & Parsons. 2006: 396) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนทาง

สังคม เป็นความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรักและนับถือ รวมทั้งการมีค่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบสังคมนั้นๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุน นอกจากนั้น แกรสซา (Grasha. 1995) ยังได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับสุขภาพว่า เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยเหลือให้บุคคลทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยทางกายและทางจิตน้อยลง และยังช่วยให้บุคคลผ่านภาวะวิกฤตของการเจ็บป่วย และปัญหาอื่นๆ ด้วย **ความหมายในเชิงของประเภทของการสนับสนุนทางสังคม** นักวิชาการที่ให้ความหมายไว้ อาทิ เฮาส์ (House. 1981) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างบุคคล เพื่อน เพื่อนบ้าน เครือข่ายการทำงาน และได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotion Support) เช่น การให้ความรัก ความผูกพัน ห่วงใย เห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ การรับฟัง การดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Support) เช่น สิ่งของ แรงงาน เวลา การบริการต่างๆ เป็นต้น 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้ข้อมูลความรู้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ การชี้แนวทางเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ เป็นต้น และ4) การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย เพื่อนำไปประเมินตนเองโดยการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เป็นต้น นอกจากนี้ โคเฮน และ วิวส์ (Cohen; & Wills. 1985) ได้แบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนนิยามความหมายของแต่ละประเภทของการสนับสนุน ไว้ใกล้เคียงกันกับ เฮาส์ (House) โดยแบ่งการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่นการทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา 3) การสนับสนุนด้านความเป็นเจ้าของ เช่น ความเป็นมิตร ความเป็นเพื่อน และ 4) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ เช่นงบประมาณ สิ่งของ การบริการ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ เช่น การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเงินทองที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาท หรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลสารสนเทศ เช่น การได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งคำแนะนำและการป้อนกลับ และ3) การได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม เช่นการได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ การเห็นคุณค่าในตน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น (Scaefer; Coyne; & Lazarus. 1981; Brandt; & Weinert. 1981) ด้านนักวิชาการของไทยนั้น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000 อ้างอิงจาก ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 67) ได้รวบรวมและสรุปนิยามพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สองคน ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคม จะให้การสนับสนุน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็น

ใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น และ3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่นบริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคลสองคน หรือเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน การตีความหมายของการสนับสนุนทางสังคมเพื่อให้มีความแจ่มชัดขึ้นนั้น จึงควรพิจารณาในสามประเด็น (พรพิมล วรวุฒิพุทธพงศ์; และสงคราม เชาวน์ศิลป์, 2549) ได้แก่ **ผู้ได้รับการสนับสนุนได้รับจากสนับสนุนทางสังคมในด้านใด จากใคร** เช่น การสนับสนุนทางสังคมในการจัดการตนเอง การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร **ผู้ได้รับการสนับสนุนได้รับการสนับสนุนในด้าน หรือประเภทของการสนับสนุนประเภทใด** ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมไว้โดยแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดที่นักวิชาการแต่ละท่านนั้นยึดถือเป็นหลัก และ**ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งที่มาของประโยชน์ หรือแหล่งที่มาของการสนับสนุนใด จากกลุ่มใด** ซึ่ง การสนับสนุนทางสังคมนั้นสามารถได้รับจากหลายแหล่ง เช่น จากครอบครัวและญาติ เพื่อนทั่วไป เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ผู้รับสามารถได้รับการสนับสนุนทางสังคมได้จากทีละแหล่งหรือหลายแหล่งพร้อมๆกัน และการสนับสนุนทางสังคมนั้นยังเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์กับผู้อื่นในตลอดช่วงของชีวิตด้วย เช่น ในวัยเด็กแหล่งของการสนับสนุนส่วนใหญ่มาจากบิดามารดา ส่วนในวัยทำงานการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบิดามารดาจะลดลง แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมจะมาจากที่อื่น เช่น จากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2547) ทั้งนี้ เพนเดอร์; เมอร์ดอฟ; และพาร์สัน (Pender; Murdaugh; & Parsons. 2006) ได้แบ่งกลุ่มของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสนับสนุนตามธรรมชาติ ได้แก่ครอบครัว 2) กลุ่มเพื่อน 3) กลุ่มองค์กรศาสนา 4) กลุ่มสนับสนุนโดยองค์กรวิชาชีพ เช่นกลุ่มผู้ดูแลสุขภาพ และ5) กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ เช่นอาสาสมัครและกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการสนับสนุนทางสังคม จึงสรุปได้ว่า **การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง** การรับรู้ถึงการสนับสนุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ที่ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการทำกิจกรรมอาสาซึ่งการสนับสนุนสังคม ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ให้ความห่วงใย รับฟังความรู้สึก เข้าใจ และคอยเป็นกำลังใจ ในการร่วมทำกิจกรรมอาสา 2) การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลต่างๆที่

เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาที่กระทำไปแล้วเป็นอย่างไร และ3) การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งของ สนับสนุนด้านการเงิน เสียสละแรงกาย และเสียสละเวลา ในการทำกิจกรรมอาสา

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

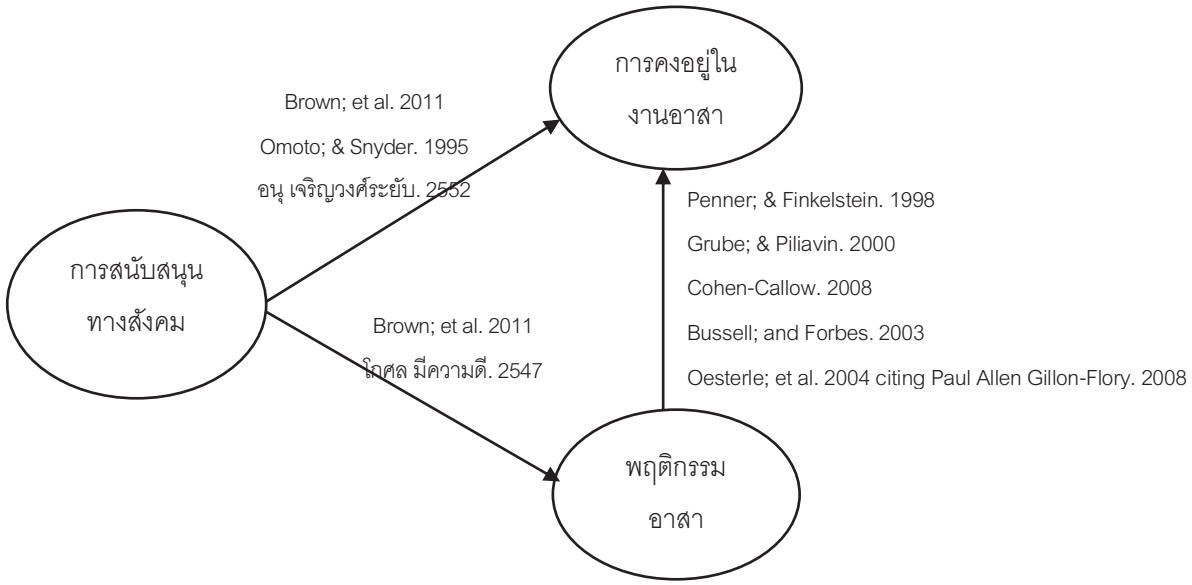
จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม พบว่า สูเหยียน เหว่ย และคณะ (Xueyan Wei; et al. 2009) ได้พัฒนาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม จากแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ เฮาส์ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อคำถาม แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 องค์ประกอบ คือการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านข้อมูลป้อนกลับ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.926 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) แบ่งการสนับสนุนทางสังคม เป็น 3 ด้าน คือการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 20 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.86 และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ของ พรพิมล วรวุฒิพุทธพงศ์; และสงคราม เชาวน์ศิลป์ (2549) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ การให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การให้การสนับสนุนเพื่อประเมินคุณค่า และการให้การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90

การวัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารจากเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ของ เซฟเฟอร์, คอยน์ และ ลาซารัส (Scaefer; Coyne; & Lazarus. 1981) เป็นแนวคิดหลัก ประกอบกับการศึกษาแบบวัดของ สูเหยียน เหว่ย และคนอื่นๆ (Xueyan Wei; et al. 2009) โดยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทำการวัดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนด้านทรัพยากร ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน)

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

งานวิจัยที่ศึกษาถึงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาสา อาทิ งานวิจัยของ โอโมโตะ และสนายเดอร์ (Omoto; & Snyder. 1995) ที่ได้ศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืน กับกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ จำนวน 116 คน โดยตั้งชื่อโมเดลว่า "โมเดลกระบวนการของอาสาสมัคร" (Model of the Volunteer Process) ซึ่งทำการวัดอาสาสมัครที่ยั่งยืนจากระยะเวลาที่ทำงานอาสา และเจตคติที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสา ทั้งนี้ได้กำหนดให้แรงจูงใจในงานอาสา การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพช่วยเหลือ และความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน บุคลิกภาพช่วยเหลือมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยผ่านความพึงพอใจในกิจกรรมและองค์กร ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ (ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 147.01, สัดส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาความเป็นอิสระ เท่ากับ 1.53, ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.86) งานวิจัยของ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 607.70, ส่วนสัดระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาความเป็นอิสระ เท่ากับ 2.68, ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.50, ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.98, ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.98, ค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.07) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคม เอกลักษณ์ในบทบาทอาสาสมัครแบบเฉพาะ ความพึงพอใจในกิจกรรมอาสาและองค์กร บุคลิกชอบช่วยเหลือแบบพุทธ มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครที่ยั่งยืน ส่วนการวิจัยของ โกศล มีความดี (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนจะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสาธารณะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา พบว่า บราวห์ และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2011) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพของการเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ โดยวิธีการสร้างทฤษฎีจากฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ข้อค้นพบ และอธิบายถึงสาเหตุของการเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัคร และการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร คือการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว หรือคู่สมรส

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอาสา และจากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่าพฤติกรรมอาสามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา** จึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

4. ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในการทำงานอาสาระหว่าง สถานภาพของการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย (บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ)

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาสา พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุบางตัวมีค่าเฉลี่ยไม่เท่าเทียมกันระหว่างตัวแปรจัดประเภทที่ศึกษา คือ สถานภาพของการเป็นบุคลากร ทฤษฎีที่สามารถอธิบายความแตกต่างดังกล่าวได้ เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ของอีริคสัน (Eric H.Erikson) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการเกิดและการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคล โดยอีริคสัน แบ่งลำดับพัฒนาการของมนุษย์ออกเป็น 8 ขั้นตอน ใน 4 ขั้นตอนแรกเป็นระยะวัยทารกและวัยเด็ก เป็นขั้นตอนของการสะสมประสบการในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวเพื่อการเกิดเอกลักษณ์แห่งตน ในขั้นตอนที่ 5 ส่วนขั้นตอนที่ 6-8 เป็นการนำเอาเอกลักษณ์แห่งตนไปใช้ ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ตามทฤษฎีของอีริคสันแล้วบุคคลดังกล่าวอยู่ในขั้นของการทำประโยชน์ให้สังคมกับการคิดถึงแต่ตนเอง (ช่วงอายุระหว่าง 35 - 60 ปี) ซึ่งเป็นช่วงของวัยกลางคน หรือวัยทำงาน ความสนใจของคนวัยนี้มุ่งไปเกี่ยวกับเรื่องของครอบครัว เป็นวัยที่มีความพร้อมที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าหากพัฒนาการแต่ละขั้นที่ผ่านมาดำเนินไปด้วยดี (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 69-70) ส่วนบุคคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือบุคคลวัยเกษียณ ตามทฤษฎีของอีริคสันแล้วบุคคลดังกล่าวอยู่ในขั้นของความภาคภูมในเกียรติของตนกับความสิ้นหวัง หากพัฒนาการแต่ละขั้นที่ผ่านมาดำเนินไปด้วยดีบุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติแห่งความอาทร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น จนเกิดเป็นความปลาบปลื้มใจที่ได้เป็นผู้ให้ รู้จักปล่อยวาง ไม่ยึดติดกับชีวิต จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2554: 58-66) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพัฒนาการของบุคคลแต่ละช่วงวัยอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในงานอาสา นอกจากนั้นจากการทบทวนเอกสาร ยังพบว่าการวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางสังคมที่แตกต่างกันไปตามช่วงชีวิต โดยที่บุคคลวัยผู้ใหญ่เวลาส่วนใหญ่จะมีให้กับการทำงาน การดูแลครอบครัว ดูแลบุตรที่กำลังอยู่ในวัยเรียน การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานอาสา อาจเป็นการสร้างความวุ่นวายให้กับชีวิตของพวกเขา ส่วนบุคคลวัยสูงอายุจำนวนมาก จะเข้าไปมีส่วนร่วมในงานอาสาเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ทั้งนี้เพราะปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมายต่อสังคม (Li; & Ferraro. 2006: 498) สอดคล้องกับรายงานของ Corporation for National and Community Service (2012) ของอเมริกา พบว่า 18.7 ล้านคน ของผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จะอุทิศเวลาให้กับการบริการชุมชน โดยการเป็นอาสาสมัคร เช่น การช่วยผู้สูงอายุให้สามารถช่วยเหลือตัวเองในการชีวิตประจำวันได้ การช่วยสอนและให้คำปรึกษาแก่เยาวชนที่มีความเสี่ยง การให้ความรู้ทางการเงินและการฝึกอบรม

งานให้กับทหารผ่านศึกและครอบครัว รวมถึงการช่วยฟื้นฟูชุมชนภายหลังประสบจากภัยพิบัติ และยังพบว่ากลุ่มผู้สูงอายุดังกล่าวจะให้เวลากับการทำงานอาสามากกว่ากลุ่มอายุอื่น นอกจากนั้นข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานอาสา ยังแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของประเภทแรงจูงใจ ในบุคคลช่วงวัยต่างๆ พบว่าแรงจูงใจหน้าที่ทางอาชีพ ตามแนวคิดของ เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ ซึ่งแสดงว่าเมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น หน้าที่ทางอาชีพจะมีความสำคัญลดลงต่อการจูงใจในการทำงานอาสา รวมถึงการคงอยู่ในงานอาสา (Finkelstein; et al. 2005; Okun; & Schultz. 2003)

ผลจากการทบทวนเอกสารดังกล่าวขางต้น แสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสถานภาพของการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย (วัยก่อนและหลังเกษียณอายุ) ในระดับค่าเฉลี่ยและขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาสา ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า **ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝง และขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อธิบายการคงอยู่ในการทำงานอาสา ไม่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ** จึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้

5. **การวิจัยแบบผสานวิธี** (Mixed Method Research)

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ผ่านมามากกว่าสามทศวรรษถูกแบ่งออกเป็น 2 ขั้วใหญ่ คือ การวิจัย เชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่สังคม แตกต่างกันเพียงความคิดและวิธีการไปสู่จุดมุ่งหมายที่เดินคนละแนวเท่านั้น คือ การวิจัยเชิงปริมาณเน้นการกำหนดกรอบความคิดสมมติฐานก่อนการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการยืนยันหรือปฏิเสธสมมติฐาน ข้อมูลที่เก็บและวิเคราะห์มีลักษณะเป็นข้อมูลตัวเลข ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงสมมติฐานหลังการเก็บข้อมูลและข้อมูลที่เก็บเป็นลักษณะ หรือการบรรยาย การวัดที่ผสานวิธีวิทยาผนวกความแข็งแกร่งจากทั้งสองฝ่ายไว้ด้วยกัน จึงเป็นก้าวกระโดดทางปัญญาที่พลิกเปลี่ยนสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้ง ให้กลายเป็นภูมิปัญญาการวิจัยใหม่ (ดุษฎี โยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2547: 95) ทั้งนี้ การวิจัยแบบผสานวิธี นั้นเป็นการวิเคราะห์ หรือเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการศึกษาเดียว ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรก และเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการ ขณะที่ ดุษฎี โยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2547: 95) ให้ความหมายของการวิจัยผสานวิธีวิทยา ว่าเป็นการวิจัยที่นำเอาวิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมกันในงานวิจัยหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมทุกกระบวนการของการวิจัย ตั้งแต่การตั้งปัญหาวิจัยการประมวลเอกสาร การเลือกสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การ

วิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปอภิปรายผล ซึ่งการผสานนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบในแต่ละขั้นตอนการวิจัย เช่น ผสานที่ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าแบบผสานวิธีนั้น เป็นการนำเอาวิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาใช้รวมกันในงานวิจัยหนึ่ง ซึ่งการผสานนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งนี้ ดุษฎี โยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2547: 96-102) ได้อธิบายถึงเหตุผล และความสำคัญในการผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ของการวิจัยเรื่องหนึ่งๆไว้หลายประการ ได้แก่ 1) **เพื่อตอบปัญหาการวิจัยได้ดีที่สุด** ซึ่งในการการวิจัยนั้นไม่มีวิธีการใดที่สามารถตอบได้ทุกปัญหาการวิจัย และไม่มีวิธีการวิจัยใดที่ตอบปัญหาการวิจัยได้ครบถ้วนสมบูรณ์แบบ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างก็มีข้อดี และข้อจำกัดอยู่ในตัว การผสมผสานวิธีทั้งสองสามารถนำเอาจุดเด่นของการวิจัยทั้งสองประเภทใช้ในงานเดียวกัน และชดเชยข้อบกพร่องของการวิจัยแต่ละประเภท นอกจากนั้นการไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่งยังเป็นอิสระทางความคิดที่เปิดโอกาสให้นักวิจัยสามารถเลือกใช้วิธีใดก็ได้ที่สามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ดีที่สุด และสอดคล้องกับหลักสามัญสำนึกของการทำวิจัยด้วย เพราะเหตุผลหลักในการทำวิจัยใดนั้นก็เพื่อต้องการค้นหาคำตอบของปัญหาการวิจัยที่นักวิจัยอยากรู้ การทำวิจัยก็เพื่อตอบคำถามการวิจัย ไม่ใช่เพื่อที่จะใช้วิธีการวิจัยใดวิธีหนึ่งเป็นการเฉพาะ การยึดติดกับวิธีการวิจัยวิธีเดียวเปรียบเทียบกับการพยายามใช้แนวคิดแบบเดิมๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งบางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องใช้แนวคิดใหม่หรือต้องใช้หลายๆ แนวคิดผสมผสานกันจึงจะสามารถแก้ปัญหาได้ 2) **เพื่อตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน** ทั้งนี้การวิจัยแบบผสมผสานสามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกันได้ ทำให้งานวิจัยมีผลสรุปที่น่าเชื่อถือสูงกว่าการวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเดียวเพราะถ้าผลการวิจัยที่แม้จะใช้วิธีการต่างกัน แต่ก็ให้ผลออกมาสอดคล้องกันแล้ว ก็เป็นอีกหลักฐานหนึ่งที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้วิจัย เพื่อให้งานวิจัยของตนมีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ การตรวจสอบนี้เป็นที่รู้จักกันดีในภาษาวิจัยที่เรียกว่าการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ซึ่งเป็นการผสานแหล่งข้อมูลหลายแหล่งในการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมเดียวกัน เพื่อตรวจสอบผลซึ่งกันและกัน 3) **เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด** การวิจัยแบบผสานวิธีจะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านกระบวนการวิจัย ความลึกซึ้ง และความกว้างขวางในผลการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงทั่วไปได้ เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยเชิงคุณภาพคือการทำความเข้าใจอย่างละเอียดลึกซึ้งในปรากฏการณ์ที่สนใจ ขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณนั้นเน้นหนักไปยังความกว้างของผลการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงไปใช้ในกลุ่มประชากรอื่นหรือสถานการณ์อื่น ดังนั้นการวิจัยผสานวิธีจึงทำให้งานวิจัยนั้นมีความสมบูรณ์ของผลการวิจัยทั้งในแนวลึก คือได้ผลการวิจัยที่ละเอียดลึกซึ้ง และในแนวกว้าง คือให้ผลการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงทั่วไปได้ 4) **เพื่อให้งานวิจัยมีทั้งความเป็นปรวิสัยและอัตวิสัย** การวิจัยแบบผสานวิธีจะเป็นการรวมการวิจัย

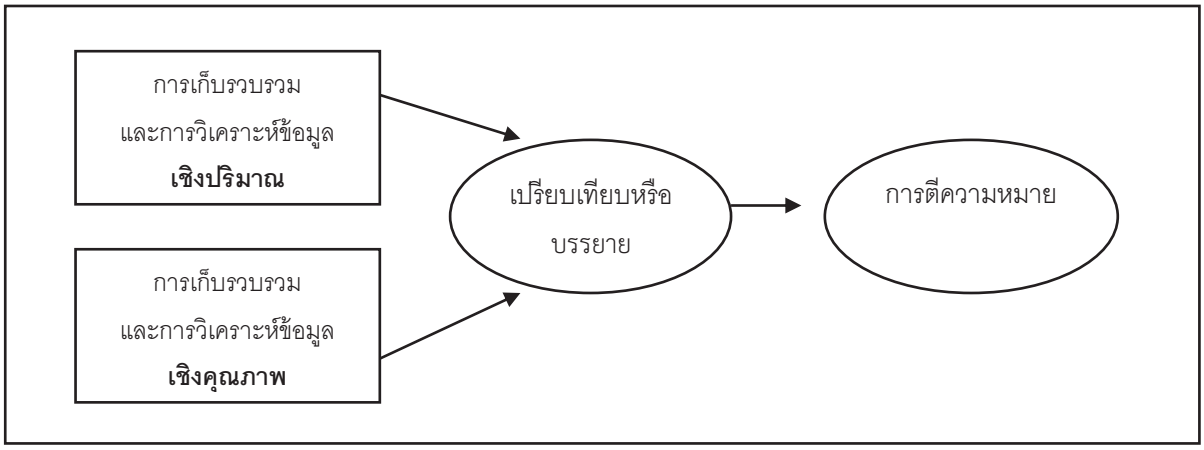
เชิงปริมาณที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นปรวิสัย หรือมีสภาวะที่เป็นอิสระจากความคิด ความรู้สึกของนักวิจัยในงานวิจัย โดยพยายามดึงความคิดเห็น ค่านิยม และอคติต่างๆ ของนักวิจัยให้ออกห่างจากงานวิจัยให้มากที่สุดด้วยเหตุนี้จึงเน้นการเก็บข้อมูลในรูปตัวเลขเชิงปริมาณเพราะเป็นข้อมูลที่เป็นปรวิสัยสามารถตรวจสอบได้มากที่สุด รวมไปถึงการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ในทางกลับกัน การวิจัยเชิงคุณภาพเน้นหนักในหลักอัตวิสัยหรือสภาวะที่ไม่เป็นอิสระจากความคิด ความรู้สึกของนักวิจัย โดยใช้ความเป็นมนุษย์ที่มีกระบวนการคิดของนักวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิเคราะห์และตีความแนวคิดและค่านิยมของนักวิจัยมีส่วนสำคัญต่อการตีความข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจะเน้นในข้อมูลที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย ดังนั้น ในการวิจัยถ้าสามารถผสมผสานกันได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจะทำให้งานมีทั้งปรวิสัยและอัตวิสัย ผลการวิจัยที่ได้จะมีความลุ่มลึกละเอียด และการแก้ไขปัญหาก็สามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง และนำไปใช้ในแวดวงกว้างได้ และ 5) **เพื่อให้เกิดข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่** งานวิจัยแบบผสานวิธีเป็นการวิจัยที่ใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หากผลที่ได้มีความสอดคล้องตรงกัน ถือว่าเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของงานวิจัยอย่างหนึ่ง แต่หากผลที่ได้มีความขัดแย้งกัน โดยที่ผู้วิจัยตรวจสอบอย่างละเอียดแล้วว่ากระบวนการวิจัยมีความถูกต้อง ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่การตีความ ผลที่ได้จากการตีความอาจนำไปสู่ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่ได้

แบบแผนการวิจัยผสานวิธี (Mixed Method Research Design)

การวิจัยผสานวิธีนั้น เป็นการนำเอาวิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาใช้รวมกันในงานวิจัยหนึ่ง ซึ่งการผสานนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งนี้นักวิชาการได้เสนอแนวคิดและแบบการวิจัยไว้หลายคน โดยที่ กรีน; คาราเซลไล และกราแฮม (Greene; Caracelli; & Graham) ถือได้ว่าเป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่ได้เสนอแบบแผนของการวิจัยผสานวิธี ไว้ตั้งแต่ปี 1989 ซึ่งต่อมานักวิชาการอีกหลายคนก็ได้เสนอแบบแผนการวิจัยออกมาเรื่อยๆ ซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันอาจแตกต่างกันบ้างในประเด็นรายละเอียดย่อย อาทิ เพทตัน (Patton) ในปี 1990 มอร์แกน (Morgan) ในปี 1998 เครสเวลล์ (Creswell) ในปี 1999 ทาซาโกริ และเทรดดี้ (Tashakkori; & Ted) ในปี 1998, 2003, 2009 เครสเวลล์ และและพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark) ในปี 2011 เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี ตามแนวคิดของเครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) ดังนั้นจึงนำเสนอเฉพาะรายละเอียดของแบบแผนการวิจัยตามแนวคิดที่ใช้เท่านั้น ทั้งนี้ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011: 69-104) ได้เสนอแบบแผนการวิจัยผสานวิธี ไว้ 6 แบบแผน ดังนี้

1. **แบบแผนผสานเท่าเทียมกัน** (The convergent parallel design)

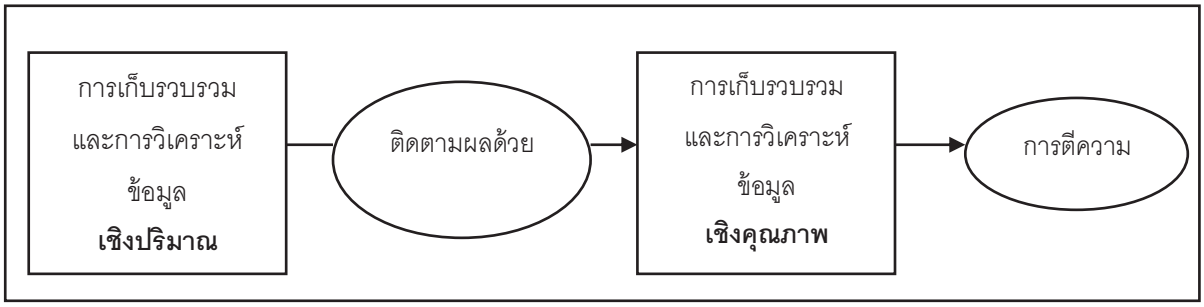
เป็นแบบแผนการวิจัยที่นักวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาพร้อมกันในขั้นตอนเดียวกันของกระบวนการวิจัย จัดลำดับวิธีการอย่างเท่าเทียมกัน และดูแลให้เป็นอิสระต่อกันในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อมารวบรวมผลลัพธ์ของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน และทำการตีความโดยรวม ตัวอย่างเช่น นักวิจัยอาจจะใช้แบบแผนการผสาน เพื่อพัฒนาความเข้าใจในทัศนคติเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระหว่างหนึ่งภาคการศึกษา นักวิจัยควรสำรวจนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเกี่ยวกับทัศนคติของพวกเขาและการสนทนากลุ่มด้วยหัวข้อนี้กับนักเรียน นักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม และหลังจากนั้นรวมคำตอบที่ได้ของทั้งสองวิธีเข้าด้วยกัน เพื่อประเมินผลลัพธ์เกี่ยวกับภาพรวมทัศนคติของวัยรุ่นที่ผสานกันหรือแตกต่างกัน ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แบบแผนผสานเท่าเทียมกัน (The convergent parallel design)

2. **แบบแผนการอธิบายตามลำดับ** (The explanatory sequential design)

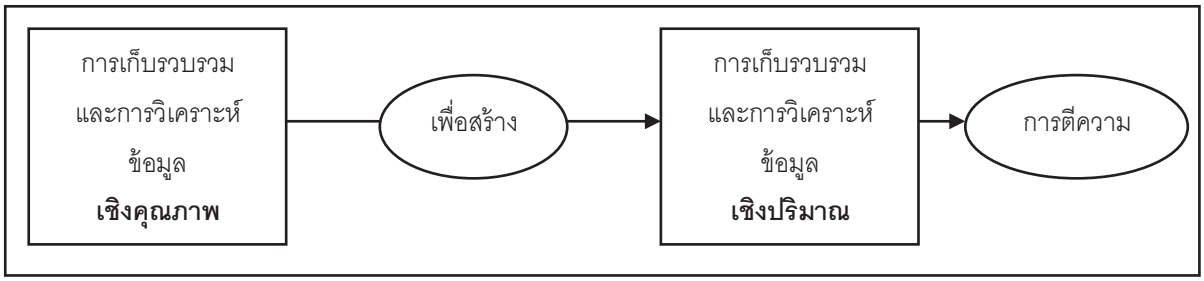
แบบอธิบายตามกาลเวลา (หรือเรียกอีกอย่างว่าการออกแบบอธิบาย) เกิดขึ้นในสองขั้นตอนที่แตกต่างกัน ความสำคัญอยู่ที่คำถามของการศึกษา โดยเริ่มด้วยการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และตามด้วยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีการนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายเพิ่มเติมผลของข้อมูลเชิงปริมาณ ตัวอย่างเช่น นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ที่มีนัยสำคัญในการทำนายการสูบบุหรี่ของเยาวชน ผลการวิจัยมีความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรและการใช้ยาสูบ นักวิจัยได้ตีความโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ อธิบายถึงผลที่ไม่คาดคิดในส่วนของเยาวชนที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (The explanatory sequential design)

3. **แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลา** (The exploratory sequential design)

แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลา (หรือเรียกว่าแบบแผนการสำรวจ) เป็นศึกษาที่ใช้ความต่อเนื่องของระยะเวลา ซึ่งแตกต่างจากแบบแผนการอธิบายตามเวลา แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลา เริ่มด้วยให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพในระยะแรก และนำผลที่ได้นั้นมาตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนักวิจัยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณตีความการค้นพบของข้อมูลเชิงคุณภาพ ตัวอย่างเช่น นักวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องของความพยายามของเยาวชน ที่จะเลิกสูบบุหรี่และวิเคราะห์ข้อมูลที่ระบุถึงเงื่อนไข บริบท วิธีการ และผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามเลิกสูบ การพิจารณาถึง กลุ่มของตัวแปรที่มีผล นักวิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดข้อมูลในเชิงปริมาณและใช้ประเมินตัวแปรซึ่งมีขนาดใหญ่ในกลุ่มของเยาวชนที่สูบบุหรี่ ดังภาพประกอบ 10

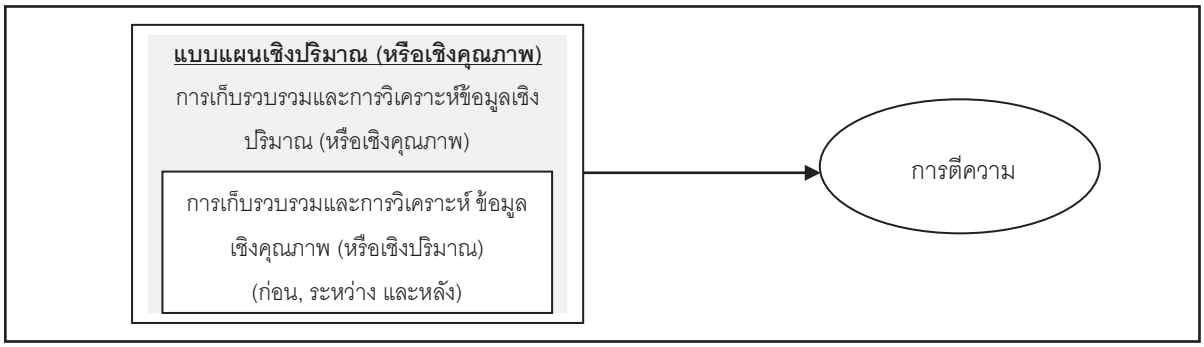


ภาพประกอบ 10 แบบแผนสำรวจตามลำดับเวลา (The explanatory sequential design)

4. **แบบแผนรองรับภายใน** (The embedded design)

แบบแผนรองรับภายใน (Embedded) หรือ “ซ้อนใน” (Nested) เกิดขึ้นเมื่อนักวิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพที่ภายในเป็นแบบแผนเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยนักวิจัยอาจศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วเสริมด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น การทดลอง หรือศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณแล้วเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ศึกษาเฉพาะกรณี ซึ่งเป็นการเพิ่ม

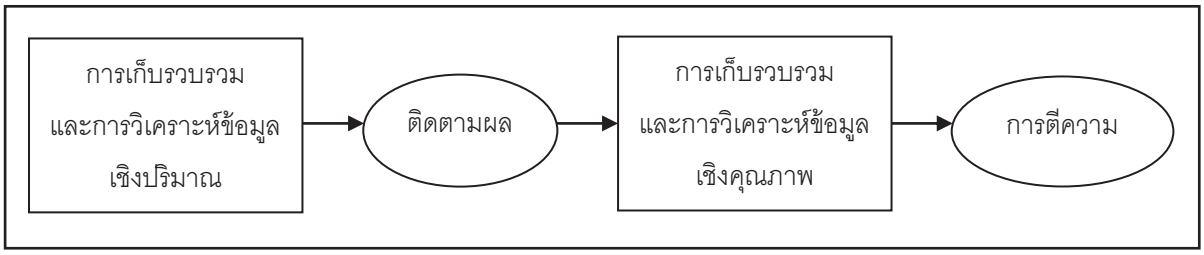
คุณค่าของงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น นักวิจัยอาจจะต้องการพัฒนากลยุทธ์ในการช่วยให้เยาวชนต่อการต่อต้านการสูบบุหรี่ นักวิจัยอาจเริ่มด้วยการการจัดสนทนากลุ่มเล็กๆ ในกลุ่มเยาวชนที่รับรู้ถึงแรงกดดันที่รู้สึกและวิธีการบางอย่างที่เยาวชนต่อต้าน นักวิจัยนำผลการวิจัยนี้ ไปพัฒนาและตรวจสอบด้วยแบบแผนการทดลองเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ต่างกัน ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แบบแผนรองรับภายใน (The embedded design)

5. **แบบแผนการเปลี่ยนรูป** (The transformative design)

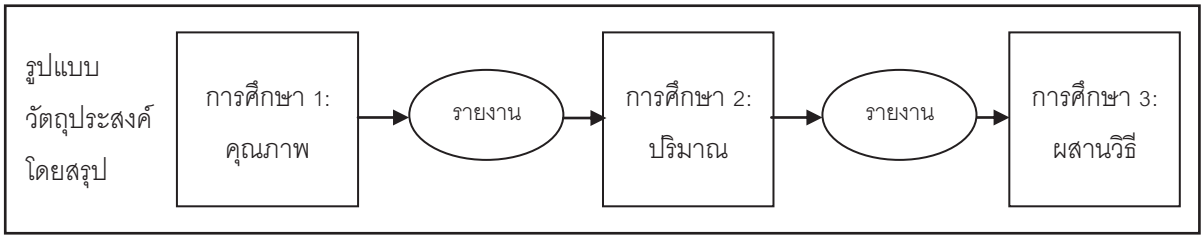
แบบแผนการเปลี่ยนรูป คือแบบแผนการผสมผสานวิธีการ ที่นักวิจัยมีการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี ทุกขั้นตอนของการพิจารณา (ปฏิสัมพันธ์ ลำดับความสำคัญ ระยะเวลา และผสม) และทำภายในบริบทของกรอบแนวคิด โดยให้ความสำคัญของแนวคิดทฤษฎีเป็นหลัก ตัวอย่างเช่น นักวิจัยศึกษาถึงมุมองของสตรีนิยมอาจใช้แบบแผนการเปลี่ยนรูปที่เป็นเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพศึกษาถึงการสูบบุหรี่ของเพศหญิง ที่เป็นเรื่องชายขอบที่มีความเสี่ยงต่อนักเรียนภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แบบแผนการเปลี่ยนรูป (The transformative design)

6. **แบบแผนหลายระดับ** (The multiphase design)

แบบแผนหลายระดับ เป็นการรวมกันระหว่างตามกาลเวลาและพร้อมกันในช่วงเวลา ที่นักวิจัยดำเนินการภายในโครงการที่ศึกษาที่อยู่ในภาพรวมของวัตถุประสงค์ วิธีการนี้ถูกใช้บ่อยในการประเมินผล โครงการ ซึ่งมีลักษณะเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการใช้ช่วงเวลามาสนับสนุนการพัฒนา การดัดแปลง และประเมินผลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของโครงการ ตัวอย่างเช่น ทีมของนักวิจัยอาจต้องการช่วยลดอัตราการสูบบุหรี่ของเยาวชน ที่อาศัยอยู่ในชุมชนชาวอเมริกันพื้นเมือง นักวิจัยอาจเริ่มด้วยการศึกษาประเมินความจำเป็นด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่จะให้เข้าใจถึงความหมายของการสูบบุหรี่และสุขภาพจากมุมมองของเยาวชนในชุมชนนี้ นักวิจัยอาจนำผลของการวิจัยมาพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินความแตกต่างของเจตคติในลักษณะข้ามชุมชน และในระยะที่สามนักวิจัยอาจจะพัฒนาบนฐานของสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้ และตรวจสอบทั้งคู่ด้วยกระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้ของโครงการนี้ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 แบบแผนหลายระดับ (The multiphase design)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าแบบแผนการวิจัยผสานวิธี มีลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งบางแบบแผนจะดำเนินการวิจัยไปพร้อมกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ บางแบบแผนในความสำคัญกับการดำเนินการวิจัยตามลำดับก่อนหลัง ซึ่งอาจจะเริ่มด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ หรือเริ่มด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรทางด้านบุคคล ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายการวิจัยนั้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นส่วนที่ต้องใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา เนื่องจากเป็นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคง

อยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ต้องใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากเป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ของตัวแปรทางด้านบุคคล ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ซึ่งเป็นการศึกษาความเป็นเหตุและผลของตัวแปรว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นตัวแปรเหตุของพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา มีขนาดอิทธิพล และมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของการศึกษาในเรื่องเดียวกัน รวมทั้งเพื่อตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ และให้ได้ผลการวิจัยที่มีความลุ่มลึกละเอียด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์จริง อีกทั้งยังสามารถอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มตัวอย่างในวงกว้างได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลา (The exploratory sequential design) ในการตอบคำถามวิจัย ซึ่งเป็นแบบแผนที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลานั้น เริ่มต้นดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในระยะแรก และนำผลที่ได้นั้นมาตรวจสอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในระยะต่อมา สำหรับการประยุกต์ใช้แบบแผนการสำรวจตามกาลเวลา ของการวิจัยครั้งนี้ เริ่มต้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งค้นหามูลเหตุเกี่ยวข้องว่ามีอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุ และเป็นผลของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยการวิจัยคุณภาพ ด้วยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่อุทิศตนทำงานเพื่อสังคม โดยที่อาจทำงานด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับกลุ่ม/ชมรม/องค์กรสาธารณะประโยชน์/ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป และ/หรือได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และลุ่มลึก รวมถึงให้ได้ตัวแปรเงื่อนไขหรือปัจจัยสาเหตุของการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา นำผลที่ได้นั้นมาตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ ในการกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร เพื่อรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐาน นำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มตัวอย่างในวงกว้างต่อไป

6. สรุปรายงานผลการศึกษาเส้นทางการทำงานอาสา จากการลงสนามวิจัยเบื้องต้น

การศึกษาเส้นทางการทำงานอาสา จากการลงสนามวิจัยเบื้องต้นครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบการศึกษารายกรณี (Case Study) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กรณีศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ วัยก่อนและหลังเกษียณ ที่อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมโดยที่อาจทำงานด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับกลุ่ม/ชมรม/ องค์กรสาธารณะประโยชน์/ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป และ/หรือได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จำนวน 2 คน การเลือกกรณีศึกษาแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Sampling) เพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาจากการลงสนามวิจัยเบื้องต้นครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับ เงื่อนไขที่เป็นเหตุและผลของการคงอยู่ในการทำงานอาสา อะไรที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง สภาวะความคิดดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร มีอะไรเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรม รวมทั้งปัจจัยเงื่อนไขดังกล่าวจะเป็นแนวทางการกำหนดตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาในเบื้องต้น ในการกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป สำหรับการนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายกรณีศึกษา ดังนี้

สรุปผลกรณีศึกษารายที่ 1 โดยผู้วิจัยใช้นามสมมติของกรณีศึกษารายที่ 1 ว่า “V1” ปัจจุบัน V1 เป็นประธานกรรมการมูลนิธิองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่ง ที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม การนำเสนอผลการศึกษาผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ตอนที่ 2 เงื่อนไขเกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา และตอนที่ 3 ผลอันเกิดจากการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

ตอนที่ 1 การเข้าสู้เส้นทางการทำงานอาสา

การเข้าสู้เส้นทางการทำงานอาสา ตามมุมมองของ V1 นั้น เห็นว่าการเข้าสู่การทำงานอาสาของบุคคลนั้น อาจเพราะเป็นผู้ซึ่งประสบปัญหาด้วยตนเองโดยตรง ทำให้เกิดความคับแค้นหรือสะเทือนใจในเรื่องนั้นๆ อันเป็นสาเหตุให้ต้องการทำอะไรบางอย่างเพื่อช่วยเหลือหรือปลดปล่อยสังคม หรือเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาโดยไม่มีปัญหาใดๆ แต่เป็นลักษณะของความต้องการที่จะช่วยเหลือ

ผู้อื่น ซึ่ง V1 มองว่าตนเองเข้าสู่การทำงานอาสาด้วยลักษณะนี้ เพราะต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม

> *"การเข้าสู่เส้นทางการเป็นอาสาสมัคร ถ้ามอง มองคนอื่นก่อน บางคนเข้าสู่เส้นทางอาสาสมัครเพราะว่าตัวเองอาจจะคับแค้นหรืออาจจะมีสิ่งที่หมองใจหรือประสบปัญหากับตัวเองโดยตรง ก็เลยคิดว่าอยากจะทำอะไรอย่างงี้เพื่อปลดปล่อยสังคมในอนาคต ถ้ามองบุคคลเป็นสองประเภทหนึ่งนะ ประเภทหนึ่งคือประสบการณ์ตรง มีความสะเทือนใจกับเรื่องนั้นๆ ก็เลยเกิดความคิดที่อยากจะไปช่วย อีกประเภทหนึ่งคือไม่มีอ่ะ ถ้ามองกว้างๆ ใหญ่ ผมอยู่ประเภทที่ไม่มี ไม่ได้มีปัญหา..."*

การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาของ V1 เริ่มจากครอบครัว ในการช่วยเหลือพ่อแม่แบ่งเบาภาระของครอบครัว โดยการช่วยดูแลเลี้ยงน้อง ช่วยเหลืองานบ้าน ช่วยงานซึ่งเป็นธุรกิจในครอบครัว นอกจากนั้นยังให้การช่วยเหลือพี่ ช่วยเหลือน้อง ญาติ ในเรื่องต่างๆ จากนั้นเมื่อเข้าสู่วัยเรียนก็เป็นผู้ที่อาสาช่วยครูทำงานต่างๆ ในโรงเรียน อีกทั้งขณะที่ศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษาได้ทำกิจกรรมอาสาโดยร่วมเป็นอาสาสมัครในชมรมค่ายอาสาของมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาชนบท ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมอาสาดังกล่าวตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา หลังจากนั้นก็ยังกลับเข้าไปทำงานอาสาเรื่อยมาเป็นเวลากว่า 10 ปี และปัจจุบัน V1 เป็นประธานกรรมการของมูลนิธิที่ไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่ง เป็นมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม

> *"...เริ่มที่จากในครอบครัว ก็ต้องไปช่วยพี่ ช่วยน้อง ช่วยญาติอะไรอย่างงั้น แล้วก็ในห้องเรียนในโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจเลยถ้าครูอาจารย์ใช้ ออ..ถ้าอาจารย์ใช้ทำนู้น ทำนี้ มันพราว มันต่างกับตอนที่เราเป็นอาจารย์เองนะ เราก็จะเห็นกับนิสิตใช้สิบคนก็ไม่รู้จะมีซักคนคิดเหมือนเราแบบเมื่อก่อนไหม แล้วก็เวลามีกิจกรรมในสถานศึกษา โอ้โหจะภูมิใจมากเลยถ้าได้เป็นหนึ่งในนั้นที่ได้ไปช่วยทำตรงนั้น ..... แต่ที่ภูมิใจก็คือนี่แหละในเรื่องของ..(การทำงานอาสาในมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม).."*

ตอนที่ 2 เงื่อนไขเกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกรณีศึกษา พบว่า เงื่อนไขหรือเหตุที่ทำให้ V1 เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสานั้น ประการหนึ่งอาจมาจาก การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว ซึ่งลักษณะครอบครัวของ V1 เป็นครอบครัวใหญ่ มีพี่น้องรวมทั้งหมด 6 คน V1 เป็นบุตรคนที่ 5 อีกทั้งครอบครัวยังประกอบกิจการที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้ V1 ได้รับการเลี้ยงดูและถูกฝึกให้ต้องรับผิดชอบงานต่างๆ มาตั้งแต่วัยเด็ก เช่นต้องรับผิดชอบในการดูแลน้อง ช่วยเหลืองานบ้าน ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้

หล่อหลอมและพัฒนาศักยภาพความเป็นอาสาสมัครโดยไม่รู้ตัว นอกจากนั้นขณะเมื่อศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ยังได้ร่วมทำกิจกรรมอาสา โดยการเข้าร่วมกับชมรมค่ายอาสาของมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาชนบท ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมอาสาดังกล่าวเรื่อยมาเป็นเวลากว่า 10 ปี จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า**การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาจากสถาบันการศึกษา** เป็นเงื่อนไขประการหนึ่งที่ทำให้ V1 ได้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และยังคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

> *"...อาจจะเป็นผลมาจากเลี้ยงดู ไอ้กลุ่มที่ไม่เกี่ยวอาจเป็นผลจากการเลี้ยงดู ผมคิดว่าผมเป็นผลจากการเลี้ยงดู และก็เออ.. ด้วยความที่โตขึ้นมา ด้วยความที่มีความรู้สึกต้องแชร์ ต้องให้ เป็นวัยๆ จนถึงมหาวิทยาลัยเราก็ยังอยากไปช่วยคนนั้นคนนี้ มันถูกโตขึ้นมาลักษณะนั้น ก็เลยคิดว่าถ้าเรามีโอกาสก็อยากจะช่วยสังคม..."*

ปัจจุบัน V1 เป็นผู้ที่ก่อตั้ง และเป็นประธานกรรรมการของมูลนิธิที่ไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่งซึ่งเป็นมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ทั้งนี้มูลนิธิดังกล่าวเป็นงานอาสาที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับ V1 มากที่สุด มูลเหตุของการก่อตั้งมูลนิธิของ V1 เนื่องมาจากต้องการสร้างระบบการศึกษาใหม่ โดยการรวมเอาผู้พิการที่มีหลากหลายแตกต่าง เข้ามาเรียนด้วยกันเติมเต็มซึ่งกันและกัน ด้วยหลักสูตรเดียวกัน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่คุณธรรมให้กับเยาวชนทั้งไม่พิการและพิการทุกประเภท ให้สามารถก้าวข้ามกรอบความคิด และอุปสรรคทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้มีความเอื้ออาทร อดทน เสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม อันนำไปสู่ความเข้าใจ และมิตรภาพระหว่างเพื่อมนุษย์ในทุกสังคม ซึ่ง V1 กล่าวว่าเป็นความท้าทายเป็นอย่างมาก เพราะยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน รวมทั้งยังไม่มีทฤษฎี ไม่มีตำราที่นำมาอ้างอิงได้ อีกทั้ง ตลอดระยะเวลาว่า 17 ปี ทีทำงานอาสาดังกล่าว พบปัญหาและอุปสรรคมากมายที่ต้องเผชิญและแก้ไข โดย V1 มองว่าหากสามารถแก้ไขปัญหาในแต่ละช่วงไปได้ ปัญหาที่จะตามมาอีกในอนาคตก็จะหมดไป ปัญหาอุปสรรคนั้นยังเป็นเหมือนพลังที่กระตุ้นให้ทำงานอาสามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าเงื่อนไขหรือปัจจัยสาเหตุของการทำงานอาสา รวมทั้งการคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ของ V1 นั้นมาจาก **อุปนิสัยที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น** ที่ได้รับการสั่งสมหล่อหลอมมาตั้งวัยเด็ก ผ่านการกลอมเกลาจากสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา นอกจากนั้นยังมาจากความท้าทายในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับสังคม อันเป็น**แรงจูงใจ**ที่จะนำสังคมนำไปสู่ความเข้าใจและมิตรภาพระหว่างเพื่อนมนุษย์ รวมทั้งการที่เป็นบุคคลที่มี**ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา** สามารถปรับตัว ฟื้นคืนสู่สภาพปกติ ภายหลังเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ความยากลำบากต่างๆ รวมทั้งเป็น**ผู้ที่รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รวมทั้งเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่มีความหวังต่อ**

สิ่งที่กระทำ อันเป็นหนทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งปัจจัยเงื่อนไขเหล่านี้เป็นเสมือนแรงผลักดันให้ V1 เข้าสู้เส้นทางการทำงานอาสา และคงอยู่ในการทำงานอาสามาอย่างต่อเนื่องยาวนานเรื่อยมา

"...เออ..ผมอยากจะสร้างระบบการศึกษาใหม่ เพราะว่าผมว่าโลกเราเนี่ยกำลังเฉไปอีกทางซึ่งมันผิด ผิดธรรมชาติ..."

"...อันนี้ก็ระทึกใจมากเลย ไม่มีทฤษฎีใดไม่มีตำราไหนที่จะอ้างอิงมาได้ ก็ก็ยากลำบากมาก กลัวมาก และก้อเราไม่รู้เลยว่าหนทางข้างหน้าเป็นอย่างไร แต่เมื่อมันผ่านไป พอมันผ่านไป ไอ้ความยากลำบากตรงนั้นอ่ะ มันกลายมาเป็นพลัง มันกลับมาเป็นปิติใช่ไหม ที่มันนึกถึงเมื่อไหร่มันก็มีความสุข ไอ้ความทรมานเหล่านั้นมันก็หายไป ก็เลยลุกขึ้นมาต่อปีที่สอง..."

"...มันก็จะเป็นปัญหาเก่าซ้ำๆ ฉะนั้น ก็กลับมาว่าไอ้ความยากลำบากทุกปีเนี้ยมันผันกลับมาเป็นความปิติ ผันกลับมาเป็นพลัง ๆ มันก็เลยทำให้ต่อเนื่องทุกปี ๆ โดยทำไมมันเกิดอย่างนั้น เพราะผมมองว่ามนุษย์เราเนี่ยมีข้อจำกัด ทุกคนมีข้อจำกัด..."

ตอนที่ 3 ผลอันเกิดจากการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

สำหรับผลหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงานอาสา และการที่ยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสา รวมถึงสิ่งที่ทำให้คงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ของ V1 นั้นได้แก่ **ความสุข ความภาคภูมิใจ** ที่ได้จากการช่วยเหลือผู้ความสุขที่ได้เห็นผลสำเร็จของงานอาสา ได้เห็นผลทางบวกที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม นอกจากนั้น V1 ยังมองว่าผลของงานอาสาที่กระทำนั้น ทำให้ตัวเองมี "**วัคซีนชีวิต**" ทำให้ชีวิตมีภูมิคุ้มกันจากปัญหาอุปสรรค จากสภาวะสะเทือนใจที่ได้พบเจอ อีกทั้งยังได้**เรียนรู้ในเรื่องการให้อภัยผู้อื่น** รวมทั้งการทำงานอาสายังเป็นการ**เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว** ซึ่งเกิดจากสมาชิกภายครอบครัวร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงานอาสา นอกจากนั้นสิ่งที่ได้รับอีกประการหนึ่งคือ การได้**สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์**กับบุคคลอื่นๆ

"...นอกจากจะได้สกิล ได้ ฮอบบี้ เป็นอาชีพ สิ่งที่ได้แน่ๆ เลยที่ส่งผลเป็น out come ของแต่ละคนคือ ความภาคภูมิใจ โอ้โห..."

"...ทำให้เรามีวัคซีนชีวิต วัคซีนชีวิตของผมหมายถึงปัญหาต่างๆ ที่เราเคยเจอมานะ สภาวะสะเทือนใจต่างๆ ไปเจอคนพิกงพิการ พอหันกลับมามันเป็นวัคซีนทำให้เราเข้มแข็งได้..."

"...แล้วก็สิ่งหนึ่งที่ได้ก็คือเรื่องการให้อภัย บางทีโกรธมากเลย อือ.มันก็ต้องให้อภัย..."

"...กับเออ..ครอบครัว ด้วยความที่ดึงครอบครัวมาช่วยด้วย ผมว่ามันเป็นบุญนะ ลูกก็ช่วย ทำให้ลูกก็ อย่างงี้เราก็คุยกันแต่เรื่องช่วยคน ตอนนี้ทั้งบ้านก็คุยถึงเรื่องช่วยคน ก็คิดว่าเด็กโตขึ้นมาก็ได้ลูกที่ดีทีเดียว..."

"...พอขยับมาก็เป็นเพื่อนฝูง เพื่อนฝูงอ่ะ เราก็ดึงครอบครัวเพื่อนฝูงเข้ามาช่วยกันทำงานด้วย ฉะนั้นตรงนี้มันก็เลยกลายเป็นครอบครัวบุญนะ เราๆ แต่เราไม่เคยพูดหรอก ทำแล้วได้บุญ ทำแล้วบุญมากเนี่ย ผมว่า แล้วๆ เราก็กลายเป็น family เป็นเครือข่ายที่ connect กัน กลุ่มเดียวกันก็จะมาเจอกัน..."

สรุปผลกรณีศึกษารายที่ 2 โดยผู้วิจัยจะใช้นามสมมติกรณีศึกษารายที่ 2 ว่า "V2" การนำเสนอผลการศึกษาผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาและการดำรงอยู่ ตอนที่ 2 เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสาและการคงอยู่ในงานอาสา ดังนี้

ตอนที่ 1 การเข้าสู้เส้นทางการทำงานอาสา

การเข้าสู่เส้นทางอาสาของ V2 นั้น เริ่มต้นจากครอบครัวที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีปู่เป็นแบบอย่างของการช่วยเหลือสังคม อีกทั้งครอบครัวยังให้การอบรมสั่งสอนในเรื่องการช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยกว่าหรือลำบากกว่า ซึ่งทำให้ V2 เป็นผู้ที่มีลักษณะอุปนิสัยชอบช่วยเลือกผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข สำหรับกิจกรรมอาสาสมัครที่ V2 ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครและทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันได้แก่ 1) การเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการอาสาที่เข้าไปทำหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขความเป็นอยู่ของคนในหมู่บ้าน ทั้งนี้ V2 ได้ร่วมอาสาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปี 2) ร่วมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ของสถานบริการสาธารณสุขในพื้นที่ ในการดูแลด้านสุขภาพของคนในหมู่บ้าน 3) อาสาเป็นผู้ดูแลและนำผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลเพื่อรับการรักษา 4) อาสาเป็นผู้ให้บริการด้านวิชาการ เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ แก่บุคคลต่างๆ รวมทั้งเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ "หัวเราะบำบัด" โดยจะบรรยายให้กับกลุ่มบุคคล องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ และ5) เป็นกรรมการและเลขานุการของชมรมคาทอริก โดยร่วมกับชมรมในการติดตามเยี่ยมให้กำลังใจคนป่วยในชมรม ซึ่งการทำกิจกรรมอาสาของ V2 ดังกล่าวข้างต้น

นั้นล้วนแล้วแต่ เป็นการกระทำที่ทำด้วยใจที่อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใดๆ

"แล้วงานอาสาสมัครที่เราทำอยู่ขณะนี้ ที่ทำอยู่ตั้งแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้ก็คืองานอาสาสาธารณสุข ที่ทำมาเกือบ 20 ปีแล้ว ขณะทำงานอยู่นี้ก็เป็นอาสาสมัครอยู่ ต้องเข้าประชุมเดือนละครั้ง ไปช่วยเขา แล้วเวลาที่เราอยู่ที่บ้าน เราก็ดูแลคนในหมู่บ้านทั้งหมู่บ้านเลยค่ะ ช่วยดูแลเขาทั้งเรื่องทุกข์สุข ความเป็นอยู่ คอยเป็นหูเป็นตาให้กับ กทม. แล้วอีกอย่างหนึ่ง ที่ๆทำอยู่ด้วยหน้าที่ก็เป็นกรรมการหมู่บ้าน ก็ทำอยู่ตั้งแต่เป็นหมู่บ้านเลย จนถึงปัจจุบันก็ยังทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการหมู่บ้านอยู่ ทำมาจะ 40 ปีแล้วนะ ตั้งแต่เป็นหมู่บ้านก่อตั้งขึ้นมาก็ยังทำอยู่ และก็ อีกอย่างที่ไม่เคยขาดเลยช่วยเหลือในเรื่องของการไปโรงพยาบาล คือเวลาที่ใครเจ็บป่วย จะต้องโทรมาหาคนแรก ..."

ตอนที่ 2 เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสาและการคงอยู่ในงานอาสา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกรณีศึกษา พบว่า ปัจจัยเงื่อนไขหรือเหตุที่ทำให้ V2 เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสานั้น ประการหนึ่งมากจากได้รับการอบรมเลี้ยงดู และปลูกฝังการมีนิสัยที่ชอบช่วยเหลือคนอื่นและสังคม อีกทั้งยังมีปู่ เป็นแบบอย่างในเรื่องของการช่วยเหลือคนที่ด้อยกว่าหรือมีความลำบากกว่า คนที่ต้องการความช่วยเหลือประกอบกับ V2 เป็นผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์และได้ยึดหลักคำสอนของศาสนาที่สอนให้รักคนอื่นเหมือนกับรักตัวเราเอง ยังเป็นเหมือนพื้นฐานทางจิตใจที่ทำให้ V2 **เป็นบุคคลที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น** นอกจากนั้น **การได้รับการอบรมสั่งสอน การเห็นแบบอย่างของคนในครอบครัว รวมทั้งการยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา** จึงเป็นปัจจัยเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ V2 เข้าสู่เส้นทางและร่วมทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

"เป็นประสบการณ์ที่ได้รับมาจากครอบครัวเดิม จริงแล้วครอบครัวเดิม ชอบช่วยเหลือคนอื่นอยู่แล้ว คือก๋งเนี่ยเป็นคนเหมือนคนที่ก่อตั้งชุมชน ที่นี้พอก่อตั้งเนี่ยก็เป็นคนที่คิดว่า อีกอย่างเป็นคนขยันมากๆ ย่าก็ขยัน ก็เหมือนกับเป็นตัวแบบให้กับลูกหลานแล้วจะสอนลูกหลานว่า อะไรที่เราช่วยเหลือคนอื่นๆ ได้ เราต้องทำก่อน อีกอย่างหนึ่งคือ นับถือศาสนาคริสต์ คือศาสนาคริสต์จะสอนว่าให้รักคนอื่นเหมือนกับรักตัวเราเอง อันนั้นก็เหมือนกับเป็นพื้นฐานหนึ่งที่เหมือนจะปูทำให้จิตใจคนเราชอบช่วยเหลือคนอื่น รักคนอื่นก็อยากช่วยเหลือเขาจริงไหมคะ อะไรก็ได้ที่เป็นงานที่ทำให้คนอื่นมีความสุข เราจะทำไปเลย ..."

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ V2 เห็นว่าเป็นเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมในการทำงานอาสา คือ บุคคลนั้นต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่นด้านการเงิน หากไม่มีความพร้อมก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานอาสาหรือการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นไปอย่างไม่ราบรื่นหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานอาสา และจากการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า V2 เป็นผู้ที่ดูแลสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดี โดยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการดูแลสุขภาพจิตของตนเองโดยการท่องเที่ยวพบปะเพื่อนฝูง รวมทั้งการร้องเพลงคาราโอเกะอยู่เป็นประจำ ซึ่ง V2 มองว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานอาสาควรต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต จึงจะทำงานช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นเงื่อนไขสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ V2 ทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง คือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทั้งนี้ครอบครัวของ V2 เป็นผู้ที่คอยให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ทั้งในด้านกำลังใจ ด้านเวลา ซึ่งปัจจัยเงื่อนไขหรือสาเหตุดังกล่าวทั้ง **ความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจหรือด้านการเงิน การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว** จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ V2 เข้าสู่เส้นทาง และทำงานอาสา คงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

"...สิ่งสำคัญที่สุดเราต้องไม่ขาดแคลน ตัวนี้จะเป็นตัวที่กีดกั้น ถ้าเราทำเราไม่มีอะไรที่จะช่วยซับพอร์ตได้ เราไม่มีกำลังเงิน ไม่มีอะไรเลย เราก็ช่วยเขาไม่ได้..."

"...ในเรื่องของการที่มีจิตอาสา ร่างกายก็มีความรู้สึกว่าเราเองก็แข็งแรงขึ้น เจ็บป่วยไม่ได้ ก็ว่าอย่างงั้น เพราะถ้าเราป่วย คนอื่นก็จะป่วยหนักกว่าเรา เราๆ มีความรู้สึกว่าเราต้องทำตัวให้แข็งแรงออกกำลังกาย ออกกำลังกายทุกวันคะ ถ้าไม่ไปเต้นรำ ไปออกกำลังกายรำมวยจีนที่ศูนย์ของเคหะ...ถ้าวันไหนไม่ได้ก็จะมีลูวิ่งอยู่ที่บ้านในการออกกำลังกาย แล้วอาหารการกินข้อสำคัญคือเราต้องกินระมัดระวังด้วย อะไรที่เป็นเรื่องสุขภาพตัวเองจะเข้าไปทันทีเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการล้างพิษก็ยังไปเลย ล้างพิษตับ ล้างพิษอะไรต่ออะไร..."

"แล้วอีกอย่างครอบครัวไม่เคยว่ากล่าว ไม่เคยอะไรเลย ครอบครัวส่งเสริม เออ.. ขับรถไปส่ง ไปตรงไหนไม่เคยขัด แทบไม่เคยอยู่บ้านเลยนะเป็นเดือนๆ อยู่บ้านซักสองวัน นอกนั้นจะไปช่วยคนนู้นคนนั้น ไม่เคยมีใคร..คือครอบครัวไม่ว่าแล้วยังแถมช่วยเหลือ เราด้วย เช่น เราไปไหนกลับมาเราไม่ต้องซักเสื้อผ้าเอง ไม่ต้องมาทำอะไรเลย ไม่ต้องมาห่วงเรื่องการกินของครอบครัวเลย เขาช่วยเหลือตัวเองได้ พ่อเขาจะเป็นที่ดูแลลูก ลูกติดต่อ ดังนั้นแม่จึงไปไหนได้ สะดวกสบายไม่ต้องกังวล ก็เป็นอีกอันหนึ่งที่ทำให้เราสามารถเป็นจิตอาสาคนอื่นได้โดยไม่ต้องมาทำให้ครอบครัวคอยเดือดร้อน บางคนไปไหนไม่ได้เพราะคอยกังวล ต้องคอยดูแล ไม่มีอะไรในเรื่องนี้..."

ตอนที่ 3 ผลอันเกิดจากการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา

สำหรับผลหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงานอาสาและการที่ยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า V2 ได้ให้ความหมายของการทำงานอาสา ไว้ว่าหมายถึง *"การทุ่มเททั้งร่างกาย จิตใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากงานที่รับอาสา ทำให้คนอื่นพ้นทุกข์ ทำให้คนอื่นมีความสุข ทำแต่สิ่งที่ดีๆ ให้คนอื่น ทำจนกว่างานที่รับอาสาจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี"* ซึ่งจะเห็นได้ว่างานอาสานั้นเป็นงานที่ทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แต่สิ่งที่ V2 ได้กลับคืนมาจากการทำงานอาสานั้น คือ **ความสุข ความภาคภูมิใจ การมีสุขภาพที่แข็งแรง รวมถึงได้เครือข่ายและเป็นที่ยอมรับของสังคม**

> *"...เราก็อยากทำอยู่เรื่อยๆ เพราะทำแล้วมันมีความสุข สิ่งสำคัญที่สุดคือเรามีความสุข แล้วคนเขาก็จะสรรเสริญเยินยอให้ความสำคัญกับเราตลอดเวลา มันก็มีความสุข เออ...ทำไมอาจารย์ยังสวยอยู่ ยังแข็งแรงอยู่เนอะ อะไรอย่างงี้"*

> *".....เหมือนกับการหัวเราะบำบัดเนียจะทำให้เขาออกกำลังกายทั้งภายในและภายนอก ทำให้กล้ามเนื้อมันแข็งแรง ทำให้ปอดต้องหายใจ ฝึกหายใจได้ เพราะฉะนั้นหัวเราบำบัดมันเป็นอะไรที่คนเขาชอบ เป็นความภูมิใจเลยค่ะ..."*

> *"...ก็เป็นที่ยอมรับของสังคม อันนี้เป็นสิ่งสำคัญสุด สังคมยอมรับเรามาก ในเรื่องของการที่มีจิตอาสา ร่างกายก็มีความรู้สึกว่าเราเองก็แข็งแรงขึ้น..."*

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกรณีศึกษาทั้ง 2 ราย ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปถึงเส้นทางการเข้าสู่การทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ดังภาพประกอบ 14

เงื่อนไขหรือสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา	การทำงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา	ผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากงานอาสา และการคงอยู่ในงานอาสา
<u>ด้านบุคคล</u> - สถานะทางเศรษฐกิจ (V1) - ชอบช่วยเหลือผู้อื่น (V1, V2) - ภาวะสุขภาพ (V2) - แรงจูงใจอาสา (V1, V2) - การรับรู้ความสามารถของตนเอง (V1, V2) - มองโลกในแง่ดี (V1, V2) - มีความหวังต่อสิ่งที่กระทำ (V1, V2) - ความสามารถในการเผชิญปัญหา (V1) **<u>ด้านสภาพแวดล้อม</u>** - การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว (V1, V2) - การเห็นแบบอย่างจากครอบครัว (V2) - การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (V1, V2) - ประสบการณ์การทำงานอาสาจากสถานศึกษา (V1)	V1- การอาสาช่วยเหลือภายในครอบครัว และบุคคลรอบข้าง, อาสาสมัครของชมรมค่ายอาสาของมหาวิทยาลัย และมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม	- ความสุข - ความภาคภูมิใจ - ได้วัคซีนชีวิต - เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว - เสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม
	V2- การอาสาช่วยเหลือภายในครอบครัว และบุคคลรอบข้าง, คณะกรรมการหมู่บ้าน, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน, การบริการให้คำปรึกษา, การให้บริการช่วยเหลือ, การบริการวิชาการ และอาสาสมัครในชมรมคาทอริก	- ความสุข - ความภาคภูมิใจ - การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง - ได้เครือข่ายและเป็นที่ยอมรับของสังคม

หมายเหตุ: V1 หมายถึง กรณีศึกษารายที่ 1, V2 หมายถึง กรณีศึกษารายที่ 2

ภาพประกอบ 14 สรุปถึงเส้นทางการเข้าสู่การทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา จากการลงสนามวิจัยเบื้องต้น

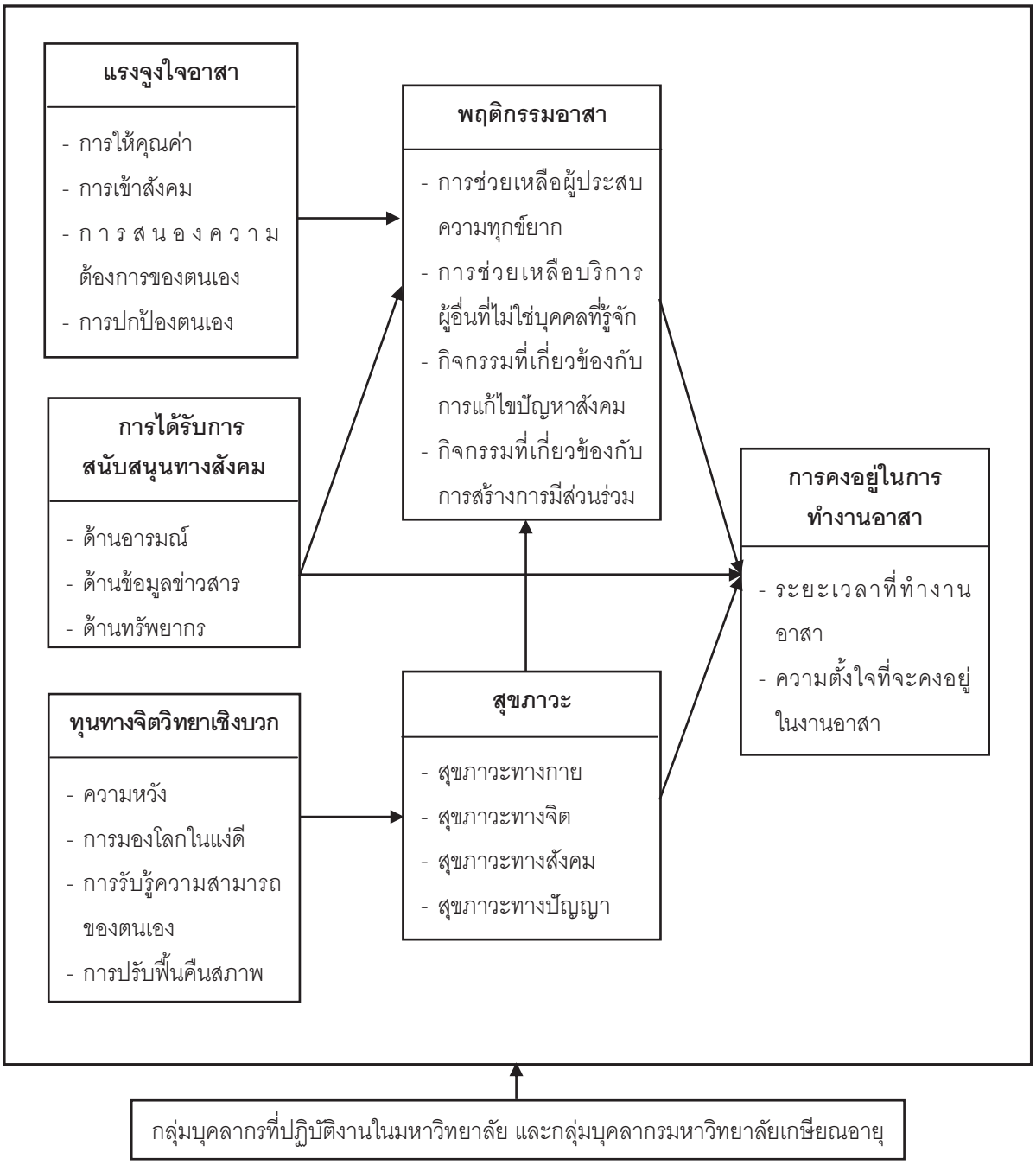
7. กรอบแนวคิดการวิจัยแบบผสานวิธี และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัย

โครงสร้างหลักของกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ พัฒนามาจากวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบสำรวจตามลำดับ (Sequential Exploratory Design) ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) เพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัย ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ **ระยะที่** 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบาย และทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่การทำงานอาสา และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา การคงอยู่ในงานอาสา ว่าเป็นอย่างไร ผ่านการรับรู้ การตีความให้ความหมาย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ วัยก่อนและหลังเกษียณอายุ รวมทั้งค้นหามูลเหตุเกี่ยวข้องว่ามีอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุ และเป็นผลของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสาผ่านมุมมองของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และลุ่มลึก นำไปสู่การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเพื่อรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มตัวอย่างในวงกว้าง ทฤษฎีหลักที่ใช้อธิบายเส้นทางการทำงานอาสานี้ ผู้วิจัยอาศัยทั้งทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าว โดยทฤษฎีทางสังคมวิทยาผู้วิจัยใช้มุมมองจากทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ที่มองปรากฏการณ์ทางสังคมในภาพรวมในระดับมหภาค ซึ่งมีตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ที่มองในระดับปัจเจกบุคคลโดยการปฏิสังสรรค์ซึ่งเป็นการกระทำระหว่างกันของบุคคลผ่านการให้ความหมายในเชิงสัญลักษณ์ เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสา และใช้ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและคุณลักษณะภายในจิตใจ ของบุคคลที่ทำงานอาสา มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเส้นทางการทำงานอาสา **ระยะที่** 2 การวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ แนวคิดทฤษฎีหลักที่ผู้วิจัยใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรม คือทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูร่า (Bandura. 1986) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ทางสังคม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นที่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแสดงออก ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของแบนดูรา เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง ฯลฯ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยแบนดูราเน้นว่าพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้มาจากสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่มาจากกระบวนการทางปัญญาด้วยพฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเรียนแบบจากตัวแบบ จะเห็นว่า

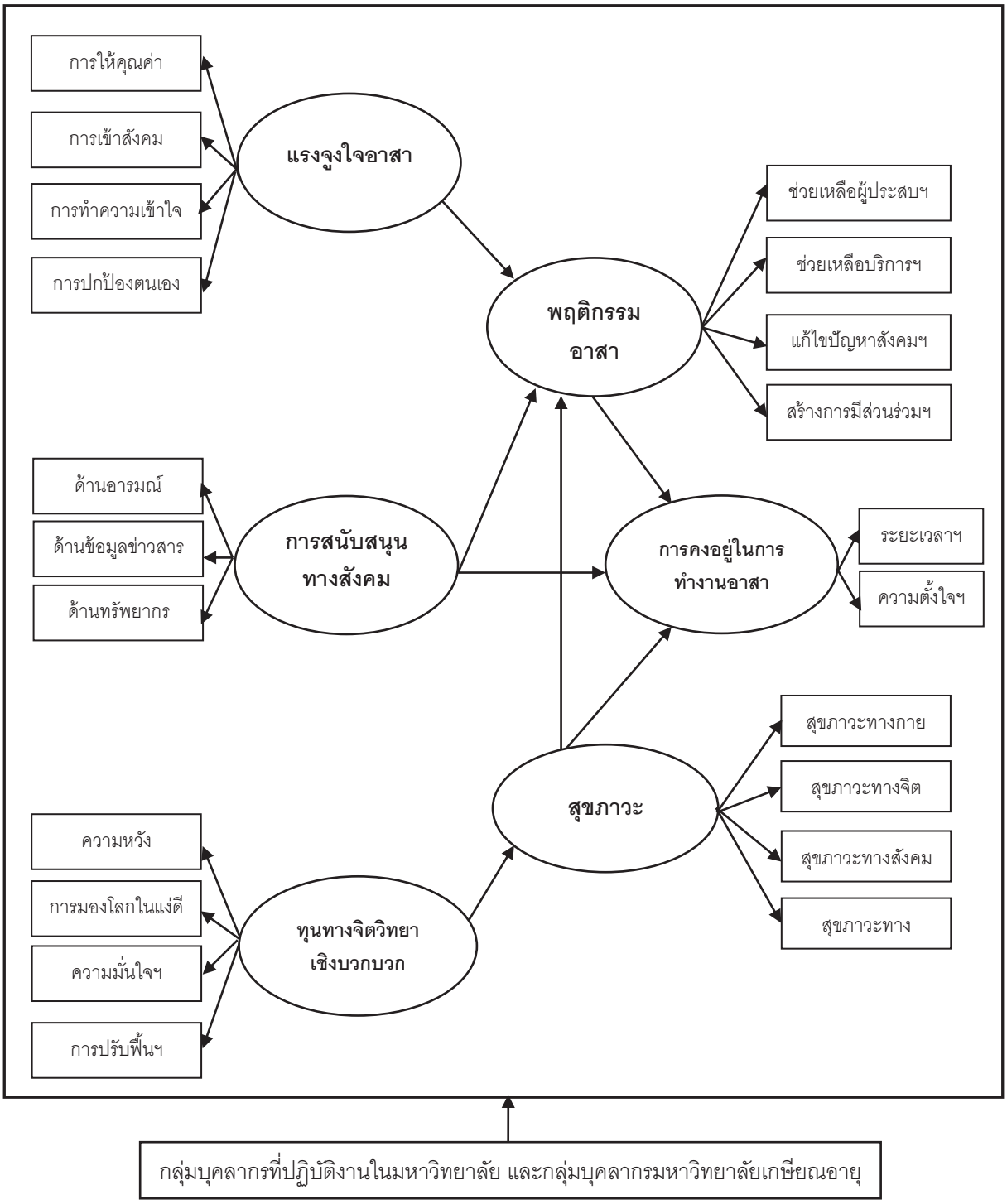
แนวคิดการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนั้น ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการคือ สาเหตุด้านบุคคล และสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม ทั้งนี้ตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 อีกส่วนหนึ่งมาจากโมเดลการคงอยู่ในงานอาสา (Model of Sustained Volunteerism) ของเพ็นเนอร์ (Penner. 2002) ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้น และการคงอยู่ในงานอาสา หรือการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของปัจจัยต่างๆที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลคงอยู่ในงานอาสา และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรดังกล่าว ประกอบด้วย 1) สาเหตุด้านพฤติกรรม และด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมอาสา การสนับสนุนทางสงคม และสุขภาวะ 2) สาเหตุด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจอาสา และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ดังภาพประกอบ 15 และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 16

ทั้งนี้การกำหนดตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่นำมาศึกษาส่วนหนึ่งเป็นตัวแปรที่ได้มาจากการลงสนามวิจัยเบื้องต้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีศึกษาตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ เพื่อการกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวในเบื้องต้น ดังนั้น ตัวแปรตามกรอบแนวคิดสามารถปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรได้ หากดำเนินการวิจัยในระยะ ที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จ

ระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ – การพัฒนารูปแบบเชิงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ



ภาพประกอบ 15 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 16 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ตามสมมุติฐานการวิจัย

8. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อทำการทดสอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยในระยะที่ 2 ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เพื่อทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทดสอบความเท่าเทียมของรูปแบบตามสมมติฐานระหว่างกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐก่อนและหลังเกษียณอายุ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา

1.2 แรงจูงใจอาสา สุขภาวะ และการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา

1.3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ

1.4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านพฤติกรรมอาสา

1.5 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มีรูปแบบความสัมพันธ์มีลักษณะไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ แต่จะมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ที่ทดสอบ

3. ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ แตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) แบบสำรวจตามลำดับ (Exploratory Sequential Design) ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark, 2011) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การศึกษาเส้นทางของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษา เป็นพื้นฐานในการวางแนวคิด นิยามตัวแปร รวมถึงการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาและทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ดำเนินการในระยะที่ 2 ของการวิจัย ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐโดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 เส้นทางการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

การวิจัยระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เป็นวิธีการแสวงหาความรู้ความจริงจากกรณีศึกษา นำมาทำการวิเคราะห์และตีความหมาย โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อต้องการศึกษาหรือเรียนรู้ และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ จากกรณีที่สนใจเป็นการเฉพาะ การวิจัยระยะที่ 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรณีศึกษา (Case Study) ในการวิจัย

ลักษณะของกรณีศึกษา: เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี ดังนั้น จึงต้องศึกษาจากกรณีศึกษา หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา (Information-rich cases) มีความเต็มใจและสมัครใจในการให้ข้อมูลในฐานะกรณีศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ โดยมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Inclusion criteria) คือ 1) เป็นบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย หรือบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัย

ภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เป็นบุคคลที่เสียสละอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ด้วยการทำงานอาสาด้วยตนเอง หรือทำงานร่วมกับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ3) ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคม และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคคลที่อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคมอย่างแท้จริง

การเลือกกรณีศึกษา: การเลือกกรณีศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเลือกแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Sampling) (Creswell. 2007: 75) จำนวน 6 คน (Stake. 2006: 22) เพื่อให้ได้กรณีศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้ โดยเน้นบุคคลที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์อย่างลึกซึ้งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสะท้อนถึงประสบการณ์การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาผ่านช่วงวัยต่างๆ รวมทั้ง สามารถสะท้อนถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ: การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการวิจัย คือ นักวิจัย ที่ต้องมีประสบการณ์รวมถึงความสามารถในการเก็บข้อมูล นอกจากนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการและให้มีความลื่นไหลในการสัมภาษณ์ ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ว่าเป็นอย่างไร มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องอะไรบ้างที่เป็นเหตุและผล ของการทำงานอาสา และคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทั้งนี้ในระหว่างที่ทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกภาคสนาม และทำการบันทึกเทป (กรณีได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์) โดยผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. อุปกรณ์สำหรับบันทึกเสียง
2. อุปกรณ์สำหรับจดบันทึกภาคสนาม
3. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การเข้าสู่เส้นทางของการทำงานอาสา มูลเหตุเกี่ยวข้องที่เป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประเด็นหลักของแนวคำถาม ได้แก่ การซักถามเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของการทำงานอาสา ลักษณะของงานอาสา และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมูลเหตุที่เป็นสาเหตุ และผลของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และคงอยู่ในการทำงานอาสา

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์: โดยเริ่มจากสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นตามกรอบแนวคิด จุดมุ่งหมายการวิจัย จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 6 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ก) เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์กลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้จริงกับบุคคลากรของมหาวิยาลัยภาครัฐ ที่มีคุณสมบัติตรงกับกรณีศึกษาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเพื่อพัฒนาทักษะในการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้วิจัย และเพื่อปรับแนวการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ตัวอย่างแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก

แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแนวคำถามที่ไม่เคร่งครัดในเรื่องโครงสร้าง มีลักษณะเป็นคำถามที่เปิดกว้าง และมีหัวข้อการสัมภาษณ์ไว้เป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามแนวคำถามที่ได้กำหนดไว้นี้ เป็นเพียงกรอบการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นในการถามสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และลักษณะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวอย่างของแนวคำถาม เช่น

ประเด็นในการถาม	วัตถุประสงค์ของการถาม	คำถามหลัก (Main questions)	คำถามเพื่อขอรายละเอียด (Probing questions)
ประวัติส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	เพื่อให้ทราบถึงประวัติหรือข้อมูลทั่วไปเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ขอให้ท่านช่วยเล่าประวัติส่วนตัวพอสังเขป	- ประวัติด้านครอบครัว ประวัติด้านการศึกษา ประวัติด้านการทำงาน เป็นต้น
ประสบการณ์การทำงานอาสา	เพื่อให้ทราบถึงประสบการณ์การทำงานอาสาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ว่าได้ทำงานอาสาอะไรบ้าง งานนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร	ช่วยเล่าถึงประสบการณ์การทำงานอาสาของอาจารย์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน	- เริ่มต้นทำงานอาสาครั้งแรกตั้งแต่เมื่อไร, งานที่ทำตอนนั้นมีลักษณะอย่างไร, เข้ามาทำงานนั้นได้อย่างไร - งานอาสาในช่วง..(วัยเด็ก/วัยเรียน/วัยทำงาน/ปัจจุบัน) มีลักษณะอย่างไร, เข้ามาทำงานนั้น

ประเด็นในการถาม	วัตถุประสงค์ของการถาม	คำถามหลัก (Main questions)	คำถามเพื่อขอรายละเอียด (Probing questions)
			ได้อย่างไร
เงื่อนไขของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง	เพื่อให้ทราบถึงเงื่อนไขที่เป็นเหตุของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาและยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง	ช่วยเล่าถึงเงื่อนไขหรือมูลเหตุจูงใจ ที่ทำให้อาจารย์ ร่วมทำงานอาสา และยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน	- เงื่อนไขที่ทำให้สนใจทำงานอาสา, มีอะไรเป็นแรงบันดาลใจให้อยากทำ, อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจเข้ามาทำงานอาสา เป็นต้น
ผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากงานอาสาและจากการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง	ผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากงานอาสา และจากการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง	ช่วยถึงผลหรือประโยชน์ที่ได้จากงานอาสา	- ประโยชน์ทีได้จากงานอาสา มีอะไรบ้าง, ประโยชน์ที่ได้จากการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องมีอะไรบ้าง

ส่วนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี ซึ่งในทางปฏิบัติจริงการดำเนินกิจกรรมการวิจัยในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้น มีสภาพลักษณะการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เป็นพลวัต และยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับสภาวการณ์เงื่อนไขต่างๆ ขณะทำการศึกษาวิจัยอยู่ในสนามวิจัย กิจกรรมการวิจัยในขั้นตอนดังกล่าวยังบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างกลมกลืน ไม่แยกขาดเป็นอิสระออกจากกันได้ ซึ่งในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลไปพร้อมๆกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน เพื่อความสะดวกของการนำเสนอรายละเอียดต่างๆ และง่ายต่อการทำความเข้าใจ ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ของการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสาร ประวัติส่วนบุคคล และผลงานต่างๆ รวมถึงเวปไซต์ขององค์กรเกี่ยวกับงานอาสา เพื่อศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา และทำการกำหนดเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Inclusion Criteria)

2. การเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นปัญหาวิจัยไว้ในเบื้องต้น และจัดทำเป็นแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการตรวจสอบคุณภาพของแนวคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจความตรงเชิงเนื้อหา ว่าตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ นำไปทดลองใช้จริงกับบุคคลากรของมหาวิยาลัยภาครัฐ ที่มีคุณสมบัติตรงกับกรณีศึกษาที่ได้กำหนดไว้ นำมาปรับแนวคำถามเพื่อพัฒนาทักษะในการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้วิจัย ก่อนนำแนวคำถามไปใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้ง ดำเนินการทำหนังสือขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. การติดต่อประสานเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยทำการติดต่อประสานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยตรง เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำการแนะนำตนเอง รวมทั้งชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ เหตุผลของการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสัมภาษณ์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ทั้งนี้ เมื่อได้รับการตอบรับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงทำการนัดหมาย วัน เวลา สถาน ในการสัมภาษณ์ หลังจากนั้น จึงดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อทำการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ตามวัน เวลา สถานที่ ที่ได้นัดหมายไว้

4. การลงสนามและเก็บข้อมูล โดยดำเนินสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามเวลา สถานที่ ที่นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกราย ในขั้นเริ่มต้นการสัมภาษณ์เป็นการแนะนำตัวผู้สัมภาษณ์ แนะนำวัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึง ขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ต่อจากนั้นจึงเป็นการซักถามตามแนวการสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่เน้นให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ถ่ายทอดเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาอย่างเปิดกว้างและยืดหยุ่น และเมื่อทำการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปที่บันทึกเสียงทำการจดบันทึกในลักษณะคำต่อคำเพื่อรักษาข้อมูลให้เป็นข้อมูลที่จริงมากที่สุด และตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ครอบคลุมในประเด็นใดบ้าง หากพบว่ายังไม่ครอบคลุมประเด็น ผู้วิจัยจะติดต่อกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสอบถามเพิ่มเติมผ่านการคุยทางโทรศัพท์ หรือทำการนัดหมายขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำหลังจากการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง โดยผู้วิจัยจะไม่แยกกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลไปพร้อมๆกับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาว่ายังขาดประเด็น

ใดบ้าง เพื่อทำการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกรณีศึกษาเพิ่มอีกครั้ง เพื่อสร้างข้อสมมติฐานชั่วคราว (Work Hypothesis) และเพื่อสร้างข้อสรุปเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎี ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของ ไมล์และ ฮูเบอร์แมน (Miles; & Huberman, 1994: 10 - 11) ที่ได้เสนอแนะถึงขั้นตอน การจัดการกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การลดข้อมูล (Data Reduction) เป็นกระบวนการคัดเลือก การทำให้ข้อมูลอยู่ในรูปที่เข้าใจง่าย การย่อความ และการแปลงข้อมูลดิบให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป การจัดกระทำกับข้อมูลด้วยการลดข้อมูลนี้ รวมถึงก่อนที่จะเริ่มทำการวิจัยก็ต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการลดข้อมูลตั้งแต่การระบุกรอบแนวคิดการวิจัย กรณีศึกษาที่ต้องการทำวิจัย ปัญหาการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมแล้ว สิ่งที่ผู้วิจัยกระทำในการลดข้อมูลคือ การเขียนสรุป การให้รหัส (Coding) การร่างหัวข้อย่อยที่เกี่ยวข้อง การจัดกลุ่ม การสร้างหลักในการจำแนกกลุ่มของข้อมูล การเขียนบันทึกเพื่อเตือนความจำหรือความคิดที่ร่างไว้ กระบวนการเหล่านี้ผู้วิจัยเริ่มกระทำตั้งแต่มีการเก็บข้อมูลในครั้งแรกไปจนกว่างานวิจัยในครั้งนั้นจะสำเร็จออกมาเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

ตัวอย่างการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล: เป็นกระบวนการทอนข้อมูลลงภายหลังที่ผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลที่จัดระเบียบอย่างละเอียด เพื่อค้นหาข้อความที่มีความหมายตรงประเด็นกับคำถามวิจัย ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำการกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่มข้อความเหล่านั้น ในการลงรหัสของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการลงรหัสแบบอุปนัย (Inductive coding) โดยไม่มีการกำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าเนื่องจากจะสร้างข้อจำกัดของข้อมูลที่ค้นพบใหม่และมีความน่าสนใจ ข้อความที่ให้ความหมายในลักษณะคล้ายกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน หลังจากนั้นนำชุดข้อความที่ให้รหัสเรียบร้อยแล้วมาเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์รวมเป็นกลุ่มของประเด็น โดยในการวิเคราะห์จะจัดกลุ่มประเภทของข้อความที่มีความสัมพันธ์กันทางความหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงตัวอย่างขั้นตอนการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตามภาพประกอบ 17

คำถาม: การทำงานอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม ของ (ชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) มีปัจจัยอะไรบ้างครับ ที่เป็นเหมือนเงื่อนไข หรือสาเหตุของการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

คำตอบ: ถ้าจะเอาศาสนามาพูดมันก็ถูกเหมือนกันนะ ตัวแบบคือศาสนาพุทธ *คำสอนของพระพุทธเจ้า นั่นแหละคือคำสอนที่ถูกต้องเลย คือตัวแบบ คือต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยเหลือคนอื่นช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยากนะครับ* ยิ่งอ่านคำสอนของพุทธเจ้ายิ่งซึ้งใหญ่ ก็ยิ่งมาเรียนครูมีคำๆนึง คำว่า *สุขภาวะ คำศัพท์ทางด้านจิตวิทยา คือความสำเร็จด้านกาย ด้านใจ ด้านปัญญา ด้านสังคม ถูกมั๊ยครับ สี่ตัวเนี๊ยะ เฮ้ย มีสมบูรณ์แล้วเนี่ย เรามากกว่าเขา การให้ก็เกิดขึ้นไง*

C2F2_P7L25-27
(ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา)

C2F10_P7L28-31
(มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง)

ภาพประกอบ 17 ตัวอย่างขั้นตอนการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

2) การจัดรูปข้อมูล (Data Display) เป็นการสร้างรูปแบบข้อมูลที่สามารถสื่อสารกับผู้อ่านให้เข้าใจได้ง่าย ซึ่งเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ รวมเป็นกลุ่มของประเด็นตามประเด็นปัญหาวิจัย การจัดรูปข้อมูลนี้เกิดขึ้นนับตั้งแต่ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูล ผู้วิจัยก็เริ่มวางแผนนำเสนอข้อมูลด้วยการจัดรูปที่เหมาะสมแก่ผู้อ่าน เพื่อช่วยให้งานน่าสนใจและเข้าถึงผู้อ่านได้ง่ายขึ้น โดยการนำเสนอในรูปของการพรรณนา ตาราง และแผนภาพ

3) การร่างข้อสรุปและการยืนยัน (Conclusion Drawing and Verification) เป็นการตีความการทำความเข้าใจถึงรูปแบบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวม เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ผู้วิจัยได้นำเสนอรายงานวิจัย โดยเป็นข้อสรุปที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันถึงความเที่ยงตรงแล้ว ด้วยวิธีการต่างๆ ในการร่างข้อสรุปและการยืนยันนี้ ไมล์ และฮูเบอร์แมน กล่าวไว้ว่า บางครั้งนักวิจัยอาจวางแผนไว้คร่าวๆ เมื่อเริ่มต้นทำวิจัยข้อสรุปและการยืนยันจะค่อยๆเด่นชัดมากขึ้น เมื่อดำเนินการวิจัยไปเรื่อยๆ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มต้นร่างข้อสรุปตั้งแต่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งแรก และค่อยๆพัฒนาข้อสรุปนั้นให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

3.3 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งทำการตรวจสอบจากข้อมูลที่มาจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) ได้แก่แหล่งปฐมภูมิหรือแหล่งบุคคล ซึ่งได้จากการ

สัมภาษณ์กรณีศึกษา แหล่งทุติยภูมิหรือแหล่งเอกสารซึ่งแสดงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติทั่วไปของกรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากทุกแหล่งว่าข้อมูลมีความเหมือนกันหรือไม่ อย่างไร นอกจากนั้นยังทำการตรวจสอบโดยใช้การสอบทานข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตรวจสอบ (Members Check) โดยหลังจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาในแต่ละรายเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการถอดคำให้สัมภาษณ์ทันที และส่งให้กรณีศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลได้พิจารณาตรวจสอบการถอดคำให้สัมภาษณ์ของผู้วิจัยว่าถูกต้องหรือไม่ หากการถอดคำสัมภาษณ์ไม่ตรง หรือมีความบิดเบือนจากที่ให้สัมภาษณ์จะได้ทำการปรับแก้คำให้ถูกต้อง

นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้นำแนวคิดทฤษฎี มากกว่า 1 แนวคิดทฤษฎี มาใช้วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับข้อมูล โดยในการวิจัยครั้งนี้แนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากกรณีศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ทฤษฎีปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ และทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถทำความเข้าใจและตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาของกรณีศึกษาได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง พร้อมทั้งเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง และความเกี่ยวข้องกันระหว่างปรากฏการณ์ที่ค้นพบได้อย่างละเอียดลุ่มลึก

ส่วนที่ 4 จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ที่อุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ด้วยการทำงานอาสาด้วยตนเอง หรือทำงานร่วมกับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง การนำข้อมูลไปใช้จึงได้คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่า รวมถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยในรายงานการวิจัยจะไม่เปิดเผยชื่อจริง รวมทั้งสถานที่ปฏิบัติงานจริงของกรณีศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยคำนึงถึง ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสืออธิบาย และขอความยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย (ตามใบรับรองจริยธรรมการวิจัยหมายเลขรับรอง SWUEC/E-119/2559) ซึ่งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนต่างๆของการวิจัย การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ การตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่เปิดเผย การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ให้นักวิจัยไปก่อนการวิเคราะห์และพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปใช้ และในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ การขอให้กรณีศึกษาช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การมีสิทธิ์ตอบหรือไม่ตอบคำถามของผู้วิจัย รวมทั้งเปิดโอกาสให้กรณีศึกษาได้ซักถามสิ่งที่เป็นข้อสงสัยเพิ่มเติมจนเข้าใจและให้เวลาในการคิดทบทวนก่อนตัดสินใจตอบคำถาม

พร้อมทั้งชี้แจงว่าผลการวิจัยจะถูกนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดใช้เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น

ระยะที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ และเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 20 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) มหาวิทยาลัยศิลปากร 5) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6) มหาวิทยาลัยมหิดล 7) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 8) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม 10) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 11) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 12) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 13) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 14) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 15) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน 16) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 17) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 18) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารราดกระบัง 19) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และ20) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ รวมทั้งหมดประมาณ 56,998 คน ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 50,006 คน กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ จำนวน 6,995 คน (ข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อเสนอของ ไคล์ (Kline. 2005) ที่กล่าวว่าสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ขนาดตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 10-20 คน ต่อหนึ่งตัวแปรสังเกต ทั้งนี้ ในรูปแบบความสัมพันธ์ (Model) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกต จำนวน 21 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดตัวอย่าง

ที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 210-420 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ 1 ตัวแปรสังเกตต่อกลุ่มตัวอย่าง 15-20 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยภาครัฐเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยการสุ่ม แล้วทำการจำแนกมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และกลุ่มมหาวิทยาลัย ราชภัฏ สุ่มเลือกมหาวิทยาลัยกลุ่มละ 2 แห่ง และคำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของมหาวิทยาลัยนั้นๆ ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มย่อยสำหรับการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนั้น จึงได้ตัวอย่างรวมทั้งหมดอยู่ระหว่าง 630-840 คน รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกรายมหาวิทยาลัยที่ได้จากการสุ่ม แสดงตามตาราง 2 ทั้งนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บจากแบบสอบถาม เป็น 1.5 เท่า ของขนาดตัวอย่างในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และเป็น 2 เท่า ของขนาดตัวอย่างในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ เพื่อชดเชยกรณีที่อัตราการตอบกลับและเพื่อคัดแยกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงตามคำนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา โดยกลุ่มตัวอย่างต้องทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่างจริง (คน)		รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (คน)
	กลุ่มก่อนเกษียณอายุ	กลุ่มเกษียณอายุ	กลุ่มก่อนเกษียณอายุ	กลุ่มเกษียณอายุ	
กลุ่มมหาวิทยาลัยเดิม (สัดส่วนร้อยละ 75 ของประชากร)					
1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4,960	750	128	156	284
2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	5,833	680	142	144	286
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (สัดส่วนร้อยละ 10 ของประชากร)					
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม	647	125	20	17	37
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	1,339	203	31	25	56
กลุ่มมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยี (สัดส่วนร้อยละ 15 ของประชากร)					
1. เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	1,848	156	32	22	54
2. เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2,198	180	33	26	69
รวมทั้งหมด	19,825	2,094	390	386	776

หมายเหตุ: กลุ่มก่อนเกษียณอายุ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย, กลุ่มเกษียณอายุ หมายถึง กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 7 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ชุดที่ 2 - 7 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ข้อมูลทั่วไป** ถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ผลการวิจัยในส่วนนี้ใช้วิเคราะห์บรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

<u>ตัวอย่าง</u> แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

(0) เพศ

❒ ชาย ❒ หญิง

(00) อายุ.....ปี

(000) ศาสนา

❒ พุทธ ❒ คริสต์ ❒ อิสลาม ❒ อื่นๆ (กรุณาระบุ).....

2. **แบบวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ ฮอย และคนอื่นๆ (Hoye; et al. 2008) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ทำการวัดใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระยะเวลาที่ทำงานอาสา และ2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 1 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี (4 คะแนน) ลักษณะของแบบวัดองค์ประกอบที่ 2 เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) จำนวนทั้งหมด 19 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.51-0.89 การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจากผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในการทำงานอาสามากกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา

<u>ระยะเวลาที่ทำงานอาสา</u>

ก. ร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม ชมรม องค์กร เพื่อจัดหาอุปกรณ์ ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย/ผู้ตกทุกข์ได้ยาก

ไม่เคยทำเลย	ทำต่อเนื่องน้อยกว่า 1 ปี	ทำต่อเนื่อง 1-2 ปี	ทำต่อเนื่อง 3-4 ปี	ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี
.....	.....	.....	.....	.....

<u>ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอาสา</u>

ข. แม้ว่าท่านจะย้ายไปอยู่ที่ไหนก็ตาม ท่านก็จะยังคงหาโอกาสทำงานอาสาสมัครอยู่เหมือนเดิม

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

3. **แบบวัดพฤติกรรมอาสา** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับการทำงานอาสา และจากนิยามความหมายของพฤติกรรมอาสา ร่วมกับดัดแปลงข้อคำถามจากแบบวัดของ กิลเลท และคณะ (Gillath; et al. 2005) และแบบวัดของ ซาฮา (Zaha. 2010) ทำการวัดใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก 2) การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก 3) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสังคม และ4) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการมีส่วนร่วม ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ จาก ไม่เคยทำเลย (0 คะแนน) ถึง ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป (4 คะแนน) จำนวนทั้งหมด 15 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.68-0.96 การแปลความหมายของคะแนนพิจารณาจาก ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอาสามากกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมอาสา

<u>การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก</u>

ก. ร่วมบริจาคเงิน/สิ่งของต่างๆ ผ่านบุคคล/กลุ่ม/องค์กร เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย/ผู้ตกทุกข์ได้ยาก

ไม่เคยทำเลย	ทำปีละ 1-2 ครั้ง	ทำปีละ 3-4 ครั้ง	ทำปีละ 5-6 ครั้ง	ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป
.....	.....	.....	.....	.....

<u>การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก</u>

ข. ร่วมเป็นอาสาสมัคร เพื่อเยี่ยมหรือให้กำลังใจแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก เช่น ผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น

ไม่เคยทำเลย	ทำปีละ 1-2 ครั้ง	ทำปีละ 3-4 ครั้ง	ทำปีละ 5-6 ครั้ง	ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป
.....	.....	.....	.....	.....

<u>กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการมีส่วนร่วม</u>

ค. เข้าร่วมรณรงค์ในกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ลดโลกร้อน การปลูกป่า ลดการใช้พลังงาน เป็นต้น

ไม่เคยทำเลย	ทำปีละ 1-2 ครั้ง	ทำปีละ 3-4 ครั้ง	ทำปีละ 5-6 ครั้ง	ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป
.....	.....	.....	.....	.....

<u>กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสังคม</u>

ง. เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ให้บุคคลร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อน หรือด้อยโอกาสในสังคม เช่น ผ้าป่าการศึกษา ร่วมพัฒนาโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร ค่ายพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ไม่เคยทำเลย	ทำปีละ 1-2 ครั้ง	ทำปีละ 3-4 ครั้ง	ทำปีละ 5-6 ครั้ง	ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป
.....	.....	.....	.....	.....

4. **แบบวัดสุขภาวะ** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดสุขภาพที่มีความหมายในเชิงบวก โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคล ที่ตอบสนองต่อสุขภาวะของตนในทุกมิติ เป็นแนวคิดหลัก ร่วมกับการศึกษาแบบวัดของ ลักขณา ศิรถิรกุล (2550) และแบบวัดของ เสาวนีย์ ฤดี (2554) นำมาปรับภาษา และสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทการวิจัย ทำการในวัด 4 องค์ประกอบ คือ 1) สุขภาวะทางกาย 2) สุขภาวะทางจิต 3) สุขภาวะทางสังคม และ4) สุขภาวะทางปัญญา ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ กรณีเป็นข้อคำถามทางบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย และกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ ให้คะแนน 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวนทั้งหมด 16 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.53-0.91 การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจาก ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาวะดีกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดสุขภาวะ

<u>สุขภาวะทางกาย</u>

ก. <u>ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา</u> ท่านรู้สึกว่าสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>สุขภาวะทางจิต</u>

ข. ท่านรู้สึกว่าการทำสิ่งใหม่ๆในแต่ละวัน ทำให้ชีวิตไม่น่าเบื่อ

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>สุขภาวะทางสังคม</u>

ค. ท่านจัดสรรเวลาพักผ่อนหรือทำงานอดิเรกร่วมกับเพื่อน หรือครอบครัวได้

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>สุขภาวะทางปัญญา</u>

ง. ท่านยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

5. **แบบวัดแรงจูงใจอาสา** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของโยชิกะ; เบราห์; และแอสคราฟ (Yoshika; Brown; & Ashcraft. 2007) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ประยุกต์มาจากแบบวัด VIF ของ เคลรี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) นำมาปรับภาษา และสร้างข้อคำถามเพิ่มให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในการวัดแรงจูงใจอาสา แบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้คุณค่า (Value) 2) การเข้าสังคม (Social) 3) การทำความเข้าใจ (Understand) และการสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) และ 4) การปกป้องตนเอง (Protective) ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ กรณีเป็นข้อคำถามทางบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย และกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ ให้คะแนน 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวนทั้งหมด 19 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.50-0.90 การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจาก ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจอาสาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจอาสา

<u>การให้คุณค่า</u>

ก. ท่านมีความห่วงใยผู้ที่ด้อยโอกาส

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การเข้าสังคม</u>

ข. ท่านปรารถนาที่จะได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับเพื่อนๆ ด้วยการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสา

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การทำความเข้าใจและการสนองความต้องการของตนเอง</u>

ค. การทำกิจกรรมอาสาเปิดโอกาสให้ท่านเห็นสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ๆ

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การปกป้องตนเอง</u>

ง. การร่วมทำกิจกรรมอาสา เป็นวิธีที่ท่านใช้เพื่อหลีกหนีปัญหาต่างๆ

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

6. **แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** ผู้วิจัยได้นำแบบวัด Psychological Capital Questionnaire: PCQ ของ ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; Youssef; & Avolio. 2007; Luthans; et al. 2007) มาปรับใช้โดยทำการปรับภาษาให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย แบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การมองโลกในแง่ดี และ4) ความหยุ่นตัว ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ กรณีเป็นข้อคำถามทางบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย และกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ ให้คะแนน 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวนทั้งหมด 20 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.74-0.87 การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจากผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

<u>ความหวัง</u>

ก. ปัจจุบันท่านรู้สึกว่าตนเองมีพลังที่จะทำงาน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การมองโลกในแง่ดี</u>

ข. ในการดำเนินชีวิต ย่อมมีสิ่งที่ผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิตได้เสมอ

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</u>

ค. ท่านมั่นใจว่าสามารถวิเคราะห์สาเหตุปัญหาที่เกิดกับท่านหรือคนรอบข้างเพื่อหาทางแก้ไข

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>ความหยุ่นตัว</u>

ง. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดในการดำเนินชีวิตได้ดี

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

7. **แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม** เป็นแบบผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการประมวลเอกสารจากเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ของ เซฟเฟอร์, คอยน์ และ ลาซารัส (Scaefer; Coyne; & Lazarus. 1981) เป็นแนวคิดหลัก ประกอบกับการศึกษาแบบวัดของ สูเหยียน เหว่ย และคนอื่นๆ (Xueyan Wei; et al. 2009) โดยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทำการวัดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ3) การสนับสนุนด้านทรัพยากร ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย (0 คะแนน) ถึง จริงที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ กรณีเป็นข้อคำถามทางบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย และกรณีเป็นข้อคำถามทางลบ ให้คะแนน 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวนทั้งหมด 12 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.53-0.95 การแปลความหมายคะแนนพิจารณาจาก ผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมมากแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

<u>ตัวอย่าง</u> แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

<u>การสนับสนุนด้านอารมณ์</u>

ก. ครอบครัวแสดงความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำกิจกรรมอาสา

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร</u>

ข. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมอาสากับเพื่อน

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

<u>การสนับสนุนด้านทรัพยากร</u>

ค. ครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมสิ่งต่างๆที่จำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมอาสาของท่าน

ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

การสร้างและการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร และทำการหาคุณภาพเครื่องมือวัด ประกอบด้วย 1) การหาคุณภาพเครื่องมือวัดรายข้อ ด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 2) การหาคุณภาพเครื่องมือวัดทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น และค่าความเที่ยงตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการศึกษาบริบทจริงจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษา เพื่อทำความเข้าใจความหมายของตัวแปรที่แท้จริงและตรงตามทฤษฎี เพื่อนำมากำหนดเป็น ตัวแปร และนำข้อมูลมาประกอบการสร้างข้อคำถาม โดยในการสร้างข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง บางแบบวัดมีการประยุกต์จากแบบวัดของนักวิจัยที่ได้ดำเนินการวิจัยมาแล้วทั้งในและต่างประเทศ โดยสร้างข้อคำถามทุกแบบวัดบนพื้นฐานที่ตรงกับบริบทของการวิจัย

2. การสร้างข้อคำถามวัดตัวแปรตามนิยามปฏิบัติการ กรณีที่เป็นการสร้างเครื่องมือวัดขึ้นใหม่ กรณีเป็นตัวแปรที่มีเครื่องมือวัดมาตรฐานสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนเครื่องมือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ผู้วิจัยได้แปลเป็นภาษาไทยและนำข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำแนะนำด้านคำชัดเจนของภาษา ความถูกต้อง และความครอบคลุมเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาเป็นเครื่องมือฉบับร่าง

3. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบวัดให้ผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 6 คน (รายนามผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ก) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบการใช้ภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมของข้อความตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวการปรับแก้ข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ตรงตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรมากยิ่งขึ้น เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 (อรพินทร์ ชูชม. 2545) และทำการรวบรวมประเด็นข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ แนวการปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญ มาทำการปรับแก้ข้อคำถามของแต่ละแบบวัดให้มีความสมบูรณ์ และทำการรวมข้อคำถามที่ถามในประเด็นเดียวกันรวมเข้าด้วยกัน แล้วจึงนำแบบวัดที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

4. การหาคุณภาพรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ แล้วพิจารณาผลควบคู่กับการพิจารณาเนื้อหาเพื่อปรับข้อความ หากเป็นข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ และถ้าหากตัดข้อคำถามข้อนี้ออกไปก็จะทำให้ไม่กระทบโครงสร้างของแบบตามทฤษฎีหรือนิยามปฏิบัติการแล้ว ก็จะพิจารณาตัดข้อคำถามข้อนั้นออกไป โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยจะเลือกเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ 0.30 มาใช้เป็นข้อคำถาม และทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับและรายองค์ประกอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ยอมรับได้ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (รายละเอียดตามภาคผนวก)

5. การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวัดที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้ดัชนีความกลมกลืนได้แก่ ค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาความเป็นอิสระมีค่าไม่เกิน 5 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังมีดัชนีอื่นที่ใช้ร่วมในการพิจารณาได้แก่ ค่า Comparative Fit index (CFI) มีค่าเท่ากับหรือ สูงกว่า 0.90 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.90 ค่า Normed Fit Index (NFI) มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.90 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 (Kline. 2005) สำหรับเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Hair; et.al. 2010) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 (Schumacker; & Lomax. 2004) และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานควรสูงกว่า 0.30 (Tabachnick; & Fidell. 2007) ทำการตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) ซึ่งแสดงถึงข้อคำถามหรือตัวชี้วัดในเรื่องเดียวกันควรมีความแปรปรวนร่วมอธิบายโดยองค์ประกอบเดียวกันสูง โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่มีต่อตัวแปรแฝงเดียวกัน (Average variance extracted: AVE) ที่สูงเกินกว่า

0.50 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าดี และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าที่สะท้อนว่าชุดของตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงที่เป็นโครงสร้างได้ดีเพียงใด โดยค่าที่ได้ควรไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะบ่งชี้ว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูง (Hair et al. 2010) ผลการหาค่าคุณภาพเครื่องมือดังกล่าวแสดงรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Factor analysis) ของแบบวัดตัวแปร

แบบวัด	จำนวนข้อ	Factor loading	Construct reliability: CR	Average variance extracted: AVE
1. การคงอยู่ในการทำงานอาสา				
- ระยะเวลาที่ทำงานอาสา	15	0.51 – 0.75	0.92	0.50
- ความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา	4	0.78 – 0.89	0.91	0.72
χ^2 =427.52, df=126, P=0.00, RMSER=0.064, SRMR=0.055, GFI=0.93, CFI=0.98, NFI=0.98				
2. พฤติกรรมอาสา				
- ช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก	4	0.79 – 0.90	0.90	0.69
- ช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก	6	0.68 – 0.90	0.92	0.64
- กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม	3	0.86 – 0.96	0.93	0.82
- กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม	2	0.86 – 0.86	0.85	0.74
χ^2 =138.51, df=57, P=0.00, RMSER=0.046, SRMR=0.019, GFI=0.97, CFI=1.00, NFI=0.99				
3. แรงจูงใจอาสา				
- การให้คุณค่า	5	0.75 – 0.90	0.91	0.66
- การเข้าสังคม	5	0.64 – 0.86	0.91	0.66
- การสนองความต้องการ	4	0.50 – 0.89	0.79	0.51
- การปกป้องตนเอง	5	0.78 – 0.84	0.90	0.65
χ^2 =514.34, df=117, P=0.00, RMSER=0.071, SRMR=0.076, GFI=0.93, CFI=0.99, NFI=0.98				

ตาราง 3 (ต่อ)

แบบวัด	จำนวนข้อ	Factor loading	Construct reliability: CR	Average variance extracted: AVE
4. สุขภาวะ				
- สุขภาวะทางกาย	2	0.85 – 0.91	0.87	0.78
- สุขภาวะทางจิต	4	0.53 – 0.76	0.73	0.50
- สุขภาวะทางสังคม	4	0.60 – 0.72	0.75	0.50
- สุขภาวะทางปัญญา	6	0.62 – 0.87	0.89	0.58
χ^2 =208.65, df=86, P=0.00, RMSER=0.061, SRMR=0.044, GFI=0.94, CFI=0.98, NFI=0.97				
5. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก				
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	0.76 – 0.84	0.92	0.66
- ความหวัง	5	0.75 – 0.84	0.90	0.65
- การมองโลกในแง่ดี	4	0.74 – 0.79	0.85	0.58
- ความหยุ่นตัว	5	0.74 – 0.87	0.89	0.63
χ^2 =331.75, df=133, P=0.00, RMSER=0.046, SRMR=0.03,0 GFI=0.95, CFI=0.99, NFI=0.99				
6. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม				
- การสนับสนุนด้านอารมณ์	3	0.84 – 0.89	0.89	0.73
- การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	6	0.53 – 0.91	0.92	0.66
- การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3	0.87 – 0.95	0.81	0.93
χ^2 =97.08, df=39, P=0.00, RMSER=0.047, SRMR=0.022, GFI=0.98, CFI=1.00, NFI=0.99				

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัว และจดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อติดต่อขอความร่วมมือกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการเก็บข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัย ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยมาแล้ว โดยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยื่นต่อเจ้าหน้าที่กองเลขานุการประจำคณะของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อประสานของความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถาม และนัดหมาย วัน เวลา ในการมารับแบบสอบถามกลับคืน รวมทั้งประสานงานเพื่อหาผู้ประสานรวบรวมแบบสอบถามของแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน

การติดต่อประสานงานการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จากแบบสอบถามทั้งหมด 600 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น 1.5 เท่า ของขนาดตัวอย่าง เพื่อชดเชยกรณีที่อัตราการตอบกลับ และเพื่อคัดแยกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงตามคำนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 543 ฉบับ และเมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรงตามนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา ว่าต้องทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี พบว่า จำนวนของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงในการวิจัยครั้งนี้ คือ 390 ฉบับ ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Kline. 2005)

2. กลุ่มบุคคลมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดย 1) เก็บรวบรวมด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัย ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยมาแล้ว และ 2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ รวมจำนวน 800 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น 2 เท่า ของขนาดตัวอย่าง เพื่อชดเชยกรณีที่อัตราการตอบกลับและเพื่อคัดแยกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงตามคำนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 465 ฉบับ และเมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรงตามนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา ว่าต้องทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี พบว่า จำนวนของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงในการวิจัยครั้งนี้ คือ 386 ฉบับ ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Kline. 2005)

การจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ หลังจากนั้นทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือแต่ละชุด และทำการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรสังเกตว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติรายตัวแปรหรือไม่ หากตัวแปรสังเกตมีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติจะทำการแปลงข้อมูลให้มีการกระจายเป็นโค้งปกติก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์และวิธีการทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกต ที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อลักษณะการแจกแจงของตัวแปร และค่าความสัมพันธ์รายตัวแปร จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2.1 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสุขภาวะพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในภาพรวมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ผู้วิจัยแบ่งการประเมินรูปแบบออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินโดยภาพรวม ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติและดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ (Model) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์ และองศาความอิสระ (χ^2/df) ค่า RMSEA ค่า SRMR ค่า CFI ค่า GFI และค่า NFI โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า χ^2/df ควรมีอัตราส่วน ไม่เกิน 5 ค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 ค่า CFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 ค่า GFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 และ ค่า NFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 (Kline. 2005) การประเมินค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่า ไม่เกิน 1 (Schumacker; & Lomax. 2004)

2.2 วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างกลุ่ม (กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุแล้ว) ซึ่งเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม ผู้วิจัยใช้การทดสอบกลุ่มพหุ (Multiple Group Analysis) ตามแนวคิดของ ไบร์น (Byrne. 1998) มีขั้นตอนการวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน คือ 1) การทดสอบโมเดลกลุ่มย่อยว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ 2) การทดสอบความเท่าเทียมกันของรูปแบบของโมเดล และ3) การทดสอบความเท่าเทียมกันของค่าพารามิเตอร์ สำหรับในขั้นตอนที่ 2 และ3 ทำการวิเคราะห์ใน 5 ขั้น ดังนี้ **ขั้นที่ 1** กำหนดให้รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกัน และไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากัน ระหว่างกลุ่ม (H_0: Form) **ขั้นที่ 2** กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 1 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝง

ภายนอกทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛX) **ขั้นที่** 3 กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 2 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛY) **ขั้นที่** 4 กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 3 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛYΓ) และ**ขั้นที่** 5 กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛYΓβ)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี แบบสำรวจตามลำดับ ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธีที่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในระยะแรก และนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ มาตรวจสอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในระยะต่อมา นำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มประชากรในวงกว้าง โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยระยะที่ 1 จุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบการศึกษารายกรณี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กรณีศึกษาในครั้งนี้คือบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ที่เสียสละอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ด้วยการทำงานอาสาด้วยตนเอง หรือทำงานร่วมกับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคม รวมทั้งเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคคลที่อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จำนวน 6 คน ทำการเลือกกรณีศึกษาแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Sampling) เพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้ ผลจากการศึกษาระยะนี้ จะเป็นแนวทางการกำหนดตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาในเบื้องต้น ในการกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร ในการการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2 ต่อไป

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระยะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีศึกษา เป็นการบรรยายถึงข้อมูลในภาพรวมที่เกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมของกรณีศึกษา และบรรยายถึงเส้นทางการทำงานอาสา เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา รวมถึงการคงอยู่ในงานอาสา ผ่านการรับรู้ มุมมอง รวมถึงการตีความ ตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน และงานอาสาที่ยังคงทำอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน การนำเสนอครั้งนี้ผู้วิจัย นำเสนอเป็น

ภาพรวม นอกจากนั้นผู้วิจัยยังคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่า รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การนำเสนอข้อมูลดังกล่าวจึงไม่เปิดเผยชื่อจริงรวมทั้งสถานที่ปฏิบัติงานจริง โดยใช้นามสมมติแทนชื่อจริง แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา ตอนที่ 2 การนำเสนอเรื่องราวของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ตอนที่ 3 การนำเสนอถึงเรื่องราวของเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ตอนที่ 4 การนำเสนอผลที่ได้รับจากการทำงานอาสา และตอนที่ 5 สรุปเงื่อนไขเกี่ยวข้องของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา

การนำเสนอข้อมูลในตอนที่ 1 เป็นการบรรยายถึงข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมของกรณีศึกษา โดยไม่เจาะลึกในรายละเอียดของแต่ละกรณีศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษาแบบ Instrumental Case เป็นตัวอย่างเพื่อแสดงและสนับสนุนข้อสรุปเกี่ยวกับเส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา รายละเอียดแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ศาสนา	การศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาที่ทำงานอาสา	ลักษณะของงานอาสาในปัจจุบัน
1	ชาย	58 ปี	คู่	พุทธ	ปริญญาเอก	17 ปี	อาสาช่วยเหลือ สร้างกำลังใจ สร้างความหวัง และพัฒนาศักยภาพให้กับกลุ่มคนพิการ ในลักษณะของค่ายศิลปะที่เปิดโอกาสให้คนในสังคมมีกิจกรรมร่วมกันโดยใช้ศิลปะเป็นตัวเชื่อมและเป็นกระบวนการสร้างกำลังใจ
2	ชาย	80 ปี	หม้าย	พุทธ	ปริญญาโท	14 ปี	อาสาเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาศักยภาพคุณธรรม จริยธรรม ให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ผ่านกิจกรรมการสอนหนังสือ ค่ายศิลปะและกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในนามกลุ่มอาสาสมัครอิสระ

ตาราง 4 (ต่อ)

กรณีศึกษา	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ศาสนา	การศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาที่ทำงานอาสา	ลักษณะของงานอาสาในปัจจุบัน
3	หญิง	42 ปี	โสด	คริสต์	ปริญญาเอก	12 ปี	อาสาร่วมกิจกรรมในลักษณะของการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการให้คำแนะนำ การให้ความรู้ การให้คำปรึกษา เสริมสร้างพลังใจ และการบริการทางวิชาการ
4	หญิง	64 ปี	คู่	คริสต์	ปริญญาโท	40 ปี	อาสาร่วมในกิจกรรมการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเอง รวมทั้งกิจกรรมอาสาเกี่ยวกับการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการไปเยี่ยมให้กำลังใจ การเป็นเพื่อน การดูแล การให้ความรู้ การให้คำแนะนำ และการบริการทางวิชาการ
5	หญิง	37 ปี	โสด	พุทธ	ปริญญาเอก	11 ปี	อาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น รวมทั้ง เป็นอาสาสมัครรณรงค์ และร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และการบริการทางวิชาการ
6	หญิง	56 ปี	คู่	พุทธ	ปริญญาโท	15 ปี	อาสาช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้าย โดยการให้คำปรึกษาให้กำลังใจเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสุข และความหวัง รวมถึงการช่วยเหลือบรรเทาปัญหา ความทุกข์ยาก ของครอบครัวผู้ป่วยฯ

จากตาราง 4 กรณีศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ (กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ) ที่อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมโดยที่อาจทำงานด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับกลุ่ม/ชมรม/องค์กรสาธารณะประโยชน์ หรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป และได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จำนวน 6 คน ข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 2 คน เพศหญิง จำนวน 4 คน อยู่ในช่วงวัยทำงาน 4 คน และวัยเกษียณอายุ 2 คน สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 3 คน ที่เหลืออยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 2 คน และหม้าย จำนวน 1 คน นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 4 คน ศาสนาคริสต์ จำนวน 2 คน ส่วนระดับการศึกษาสูงสุดของกรณีศึกษา พบว่า สำเร็จการศึกษาสูงสุดทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในสัดส่วนที่เท่ากัน สำหรับลักษณะของงานอาสาที่กรณีศึกษาได้ทำอยู่ในปัจจุบันนั้น มีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยลักษณะงานอาสาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำมาตั้งแต่อดีตและดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ งานอาสาที่มีลักษณะช่วยเหลือสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความหวังและสร้างกำลังใจให้แก่คนพิการ อาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ อาสาช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้าย โดยการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสุข และความหวัง งานอาสาที่มีลักษณะของการให้บริการสังคม เช่น การให้บริการทางวิชาการต่างๆ ให้ความรู้ สอนหนังสือ จัดค่ายศิลปะและกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่เยาวชน และงานอาสาที่มีลักษณะช่วยแก้ปัญหาสังคม เช่น อาสาพัฒนาศักยภาพคุณธรรมจริยธรรม ให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม อาสาแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีรายละเอียดของงานอาสาที่ทำของกรณีศึกษาแต่ละราย ดังนี้

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 1 เป็นการทำงานอาสาในลักษณะของการช่วยเหลือสร้างกำลังใจ สร้างความหวัง และพัฒนาศักยภาพ ให้กับกลุ่มคนพิการ โดยเป็นประธานกรรมการมูลนิธิองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ที่ทำงานอาสาเกี่ยวกับการช่วยเหลือสร้างกำลังใจให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคมแห่งหนึ่ง ซึ่งทำงานในลักษณะของค่ายศิลปะที่เปิดโอกาสให้คนในสังคมมีกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนทัศนะคติ ความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพทางด้านศิลปะ โดยใช้ศิลปะเป็นตัวเชื่อมและเป็นกระบวนการสร้างกำลังใจ จุดประกายฝันสร้างกำลังใจให้กับชีวิต โดยได้ทำงานอาสานี้มาอย่างยาวนานถึง 17 ปี เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป และยังได้รับการยกย่องถึงการอุทิศตัวเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมอย่างกว้างขวาง จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 2 เป็นการทำงานอาสาในกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยการสอนหนังสือ อบรมให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การให้ความช่วยเหลือจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ ให้กับกลุ่มเด็กในชุมชนแออัดและกลุ่มเด็กเร่รอนในลักษณะของกลุ่มอาสาสมัครอิสระ ซึ่งทำกิจกรรมอาสานี้มาอย่างยาวนานกว่า 11 ปี จนเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป อีกทั้ง งานอาสาของ กรณีศึกษาที่ 2 ได้รับการยกย่องถึงการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างแท้จริง จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิ จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 3 เป็นการทำงานอาสาในลักษณะของการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการให้คำแนะนำ การให้ความรู้ การให้คำปรึกษา และการบริการทางวิชาการ ปัจจุบัน กรณีศึกษา 3 ยังคงทำกิจกรรมการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ของบุคคลกลุ่มวัยต่างๆ รวมทั้ง ให้คำปรึกษาทางด้านจิตวิทยาแก่บุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ให้กับกลุ่มบุคคล/องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ และกิจกรรมอาสาในลักษณะของการให้ความรู้ คำแนะนำด้านจิตวิทยา รวมทั้ง ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาของเด็ก ผ่านทางสื่อโทรทัศน์ จนทำให้ กรณีศึกษา 3 เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 4 เป็นการทำงานอาสากิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเอง และกิจกรรมอาสาที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการไปเยี่ยมให้กำลังใจ การเป็นเพื่อน การดูแล การให้ความรู้ การให้คำแนะนำและการบริการทางวิชาการ ปัจจุบันกรณีศึกษา 4 ได้เกษียณอายุราชการแล้ว แต่ยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การช่วยเหลือบริการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ผู้อื่นเกี่ยวกับสุขภาพ รวมทั้ง ร่วมเป็นคณะกรรมการในชมรม/องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอาสา โดยทำมาอย่างยาวนานถึง 40 ปี นอกจากนั้นยังเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ให้กับกลุ่มบุคคล/องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ กรณีศึกษา 4 ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัยที่เคยทำงานฐานะผู้ให้บริการดีเด่น และรางวัลเชิดชูเกียรติด้านการทำงานอาสาดีเด่น จากกรุงเทพมหานคร

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 5 เป็นการอาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น และงานอาสาเกี่ยวกับการรณรงค์เพื่อการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนั้น กรณีศึกษา 5 ยังได้นำประสบการณ์การทำงานอาสาของตนเอง ถ่ายทอดผ่านการเขียนหนังสือให้ความรู้ แนวปฏิบัติ วิธีการจัดการรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เผยแพร่ให้กับประชาชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

- ลักษณะงานอาสาของ กรณีศึกษา 6 เป็นการทำงานอาสาในการช่วยเหลือผู้ป่วยระยะสุดท้าย โดยการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสุขและความหวัง เป็นงานอาสาที่ช่วยเติมเต็มความหวัง ความฝันให้กับผู้ป่วยระยะสุดท้าย รวมทั้งดูแลจิตใจของคนในครอบครัวผู้ป่วยให้ผ่านช่วงเวลาวิกฤตยากลำบากได้อย่างมีสติ การทำงานอาสาของ กรณีศึกษา 6 ได้รับการยกย่องจากหน่วยงานต่างๆ ถึงการอุทิศตัวเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม อาทิ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ นอกจากนั้นสถานีโทรทัศน์ยังได้นำประสบการณ์การทำงานอาสาของกรณีศึกษา 6 ถ่ายทอดเป็นละครสั้น เพื่อเผยแพร่ให้กำลังใจแก่บุคคลที่ตกอยู่ในสถานะเดียวกับ กรณีศึกษา 6 จนทำให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป รวมทั้งได้รับการคัดเลือกเป็น 1 ใน 6 ฮีโล่ทำความดี เป็นหนึ่งในผู้วิ่งคบเพลิงกีฬาโอลิมปิก ค.ศ. 2008 เป็นต้น

ตอนที่ 2 เส้นทางการทำงานอาสา

งานอาสาเป็นลักษณะหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม เป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน สังคมโดยรวม เป็นรูปแบบของการกระทำที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจทำงานด้วยความเสียสละ เป็นการกระทำที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข บรรเทาจากปัญหา ความทุกข์ ความคับข้องใจที่ประสบอยู่ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานอาสาไม่ได้ตอบกลับมาให้รูปของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่ผลตอบแทนนั้นเป็นความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้กระทำ งานอาสานั้นมีอยู่หลายประเภททั้งงานอาสาที่สามารถกระทำด้วยตนเอง และงานอาสาที่ทำในรูปของกลุ่มหรือองค์กร ในการวิเคราะห์เรื่องราวเกี่ยวกับเส้นทางการทำงานอาสาของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการฉายภาพให้เห็นถึงเรื่องราว ของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาว่า เข้ามาได้อย่างไร งานอาสาที่ทำมีลักษณะเป็นอย่างไร ผ่านการรับรู้ มุมมอง ของกรณีศึกษาในช่วงวัยต่างๆ รวมถึง งานอาสาที่ยังคงทำอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การทำความเข้าใจประสบการณ์ ตลอดจนกิจกรรมอาสาที่ได้กระทำในช่วงเวลานั้นๆ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าสู่เส้นทางการเป็นอาสาสมัครของบุคคล มีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เนื่องมาจากเป็นผู้ที่ได้รับประสบการณ์ตรง หรือประสบปัญหาเรื่องนั้นๆ ส่งผลให้เกิดภาวะที่คับแค้น สะเทือนใจ หรือเกิดภาวะที่ต้องการแก้ไขปัญหานั้น ต้องการช่วยเหลือผู้ประสบภาวะปัญหานั้นให้บรรเทาเบาบางลง อาทิ การได้รับความทรมานจากโรคมะเร็งระยะสุดท้าย เป็นต้น ประการที่สอง มาจากการได้พบเห็นผู้ที่ทุกข์ทรมารจากการป่วยเป็นโรคไม่มีคนให้การดูแลรักษา การได้พบเห็นผู้คนประสบกับความทุกข์ทรมานความยากลำบากในชีวิต ต้องการช่วยเหลือให้คนเหล่านั้นให้ดีขึ้น และประการที่สาม มาจากการมีจิตที่ปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม ปรารถนาเห็นสังคมดีกว่าที่เป็นอยู่

"การเข้าสู่เส้นทางการเป็นอาสาสมัคร เพราะว่าตัวเองอาจจะคับแค้นหรืออาจจะมีสิ่งที่หมองใจหรือประสบปัญหากับตัวเองโดยตรง ก็เลยคิดว่าอยากจะทำอะไรอย่างนี้เพื่อปลดปล่อยสังคมในอนาคต ถ้ามองบุคคลเป็นสองประเภทหนึ่งนะ ประเภทหนึ่งคือประสบการณ์ตรง ที่เรียกว่าความสะเทือนใจกับเรื่องนั้นๆ ก็เลยเกิดความคิดที่อยากจะไปช่วย อีกประเภทหนึ่งคือไม่มีอ่ะ ประเภทที่ไม่มี ไม่ได้มีปัญหา เพราะอย่างบางคนที่ช่วยคนพิการ ก็มีลูกพิการหรือเปล่า พ่อแม่พิการรึเปล่า ส่วนใหญ่ถามอย่างงี้ทั้งนั้นเลย ผมไม่ได้อยู่ในส่วนนั้น" (กรณีศึกษา 1)

ระยะเวลาของการทำงานอาสา ของอาสาสมัครแต่ละคนนั้นเริ่มเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาแตกต่างกัน บางคนเริ่มทำงานอาสาตั้งแต่วัยเด็ก โดยเริ่มจากการช่วยเหลือคนภายในครอบครัว ญาติ พี่ น้อง หรือบุคคลรอบข้างในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งการทำงานงานนั้นมาจากการการอบรมสั่งสอน รวมถึงการได้เห็นแบบอย่างของคนในครอบครัว บางคนเริ่มทำงานอาสาในวัยทำงานซึ่งเป็นวัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีงามเพื่อสังคม บางคนเริ่มทำงานอาสาเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ บุคคลในวัยนี้เป็นผู้ที่มีความพร้อม เป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์จากช่วงวัยทำงาน เป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นบุคคลที่พร้อมจะสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 6 คน ล้วนแล้วแต่ทำงานอาสาและคงอยู่ในงานอาสามามากกว่า 10 ปี โดยเริ่มนับระยะเวลาของการทำงานจากที่บุคคลเหล่านั้นเริ่มคิดว่าตนเองเป็นอาสาสมัครที่ทำงานเพื่อคนอื่น เพื่อสังคมอย่างแท้จริง

"งานอาสาสมัครที่เราทำอยู่ขณะนี้ ที่ทำอยู่ตั้งแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้ก็คืองานอาสาสาธารณสุข ที่ทำมาเกือบ 20 ปีแล้ว" (กรณีศึกษา 4)

จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานอาสาของแต่ละบุคคลนั้นอาจแตกต่างกัน บางคนเริ่มทำงานอาสาโดยเริ่มจากการอาสาช่วยงานภายในครอบครัว ในโรงเรียน ในชุมชนที่อาศัยอยู่ บางคนเริ่มทำงานอาสาอย่างจริงจังขณะกำลังเรียนอยู่ในระดับมหาวิทยาลัย บางคนเริ่มทำงานอาสาในช่วงวัยทำงาน ซึ่งเป็นวัยที่พร้อมในหลายๆด้าน รวมทั้งเป็นวัยที่พร้อมที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม บางคนเริ่มทำงานอาสาภายหลังการเกษียณจากการทำงานประจำ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเริ่มทำงานอาสาตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเป็นพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นของงานอาสาที่ยังคงทำอยู่ในปัจจุบัน ในการนำเสนอเรื่องราวของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเรื่องผ่านการรับรู้และบอกเล่าเรื่องราวจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในช่วงวัย

ต่างๆ โดยเริ่มจากงานอาสาช่วงวัยเด็ก งานอาสาช่วงวัยเรียน งานอาสาช่วงวัยทำงานและงานอาสาที่ยังคงทำอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2.1 งานอาสาในวัยเด็ก

งานอาสาในช่วงวัยเด็กส่วนใหญ่นั้นเริ่มต้นที่บ้านหรือภายในครอบครัว โดยที่พื้นฐานครอบครัวของแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน บางคนอาศัยอยู่กับครอบครัวที่เป็นครอบครัวขยาย ที่กลุ่มญาติพี่น้องอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด แม้ว่าจะมีครอบครัวใหม่แล้วก็ยังคงอยู่รวมกัน บางคนอาศัยอยู่ในครอบครัวเดี่ยวซึ่งอาศัยอยู่กับ พ่อ แม่ และพี่น้องที่ยังไม่มีครอบครัว ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ในครอบครัวแบบไหนก็ตาม สิ่งหนึ่งที่เหมือนก็คือ การต้องอยู่ร่วมกันและใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับคนอื่นๆ ในครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่พ่อ แม่ มีลูกหลายคน จะสอนให้ลูกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงกลายเป็นสิ่งที่ปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจของบุคคลในระยะเริ่มแรก ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญครอบครัวที่มีลูกหลายคนมักจะให้ความสำคัญกับลูกคนโตและลูกคนเล็ก จึงต้องทำตัวให้เป็นประโยชน์ ต้องช่วยพี่ๆ ทำงาน ช่วยดูแลน้องๆ กอปรเป็นครอบครัวที่มีกิจการเป็นของตนเองทุกคนต้องช่วยครอบครัวทำงาน จึงถูกฝึกให้ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันทำงาน ต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูงด้วยการเรียนรู้ผ่านโลกของงาน คำว่าอาสาจึงเริ่มต้นขึ้นที่บ้านตั้งแต่วัยเด็ก

> *"นี่ครอบครัวหกคนเป็นคนที่ห้า ดังนั้นก็อยู่ในข่ายที่อยู่ในกลุ่ม wednesday's child เหมือนกัน ... การที่เราจะเป็น เราก็จะถูกพี่ใช้ ใช้ให้ดูน้อง มันก็ต้องเป็นคนที่ต้องรับผิดชอบสูง กลายเป็นคนที่ต้องรับผิดชอบสูง และพ่อแม่ก็เลี้ยงมาในการที่ต้องรับผิดชอบงาน" (กรณีศึกษา 1)*

ช่วงวัยเด็กเป็นช่วงวัยที่ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับครอบครัว ครอบครัวเป็นผู้หล่อหลอม อบรมกล่อมเกลา รวมทั้งเป็นแบบอย่างด้านความประพฤติ การปฏิบัติ กรณีของกลุ่มบุคคลที่ทำงานอาสา ก็เช่นกัน พลังแห่งครอบครัวได้ช่วยเสริมสร้างความเป็นตัวตนให้มีจิตใจที่อยากให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความยากลำบากที่เป็นอยู่ ประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็กที่เกี่ยวพันกับครอบครัว ญาติ พี่ น้อง การได้รับการอบรมสั่งสอน รวมทั้งเห็นแบบอย่างการช่วยเหลือผู้อื่นของคนในครอบครัวจึงเป็นผู้เป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่เส้นทางของการทำงานอาสา ถึงแม้ว่าจะยังไม่เข้าข่ายงานอาสาแต่เป็นการกระทำที่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใดๆ

"เวลาไปไหนทำอะไรก็บอกว่า ไปที่อื่นอย่าไปนั่งเฉยๆ นะ พวกอยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูดายอะไรอย่างเงี้ย ไปปุ๊บไปช่วยเขานะ ไปบ้านน้าไปเล่นบ้านน้าเสร็จแล้วเธอจะต้องไปล้างทำอะไรนะ ไปแล้วเธอต้องไปช่วยเขานะ คือคำนี้มันใส่ไว้ในหัวแล้วไงตั้งแต่นั้น" (กรณีศึกษา 3)

"เป็นประสบการณ์ที่ได้รับมาจากครอบครัวเดิม จริงแล้วครอบครัวเดิมชอบช่วยเหลือคนอื่นอยู่แล้ว" (กรณีศึกษา 4)

ตอนที่ 2.2 งานอาสาในวัยเรียน

นอกจากจะได้รับการอบรมกล่อมเกลา รวมถึงแบบอย่างการช่วยเหลือผู้อื่นจากครอบครัวแล้ว เมื่อเข้าสู่วัยเรียนบุคคลจะได้รับทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนทัศนคติและค่านิยมต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม จากสถานศึกษา โรงเรียนหรือสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อสอนในบุคคลให้เกิดทักษาะทางด้านเทคนิคและสติปัญญา ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม เพื่อเตรียมให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับของสังคม ช่วงที่อยู่ในรั้วของสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะของการเป็นผู้ให้ ลักษณะของงานอาสา ที่เกิดขึ้นในช่วยวัยเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่อาสาเข้าร่วมกับครู อาจารย์ หรือเป็นงานที่ทางสถานศึกษาต้องอาศัยอาสาสมัครเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เป็นอาสาสมัครทำงานห้องสมุด อาสาสมัครทำงานในกิจกรรมประชุมวิชาการของสถานศึกษา อาสาช่วยงานภายในห้องเรียน บริเวณโรงเรียน เช่น การรดน้ำต้นไม่ การเก็บเศษขยะรอบบริเวณโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมอาสาภายนอกโรงเรียนบางคนยังทำร่วมกับองค์กรทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เช่น อาสาช่วยงานทางศาสนา ลงพื้นที่ช่วยเหลือกลุ่มคนที่มีความยากลำบากกลุ่มต่างๆ เป็นต้น

"sister คนหนึ่งก็มาแบบว่ามาให้ช่วยตักน้ำรดน้ำ ป.1 รดน้ำหน้าโรงเรียน รดน้ำหน้าห้อง มันจะแบบว่าใส่กรวยและรดทุกวันเสร็จ แล้วก็ถูกชมอ่ะ โอ๊ย หนูน่ารักจัง มาเช้าๆ แล้วรด ก็จะทำแบบนี้คะ มาทุกเช้า" (กรณีศึกษา 3)

"ทำงานประเภทแบบนี้ ตั้งแต่ ม.1 เป็นการลงพื้นที่ในการช่วยกลุ่มๆ หนึ่ง มันต้องลงพื้นที่ไปช่วยคนกลุ่มต่างๆ แต่ว่า กลุ่มนั้น มันไม่มีการให้เงินเลย มันต้องใช้พลังกำลังความสามารถเข้าไปอย่างเดียว" (กรณีศึกษา 3)

เมื่อพ้นจากช่วงวันเรียนระดับมัธยมศึกษา ก็จะเข้าสู่การเรียนในระดับอุดมศึกษา กิจกรรมอาสาช่วงวัยนี้ เป็นลักษณะของการบำเพ็ญประโยชน์ การรักษาสิ่งแวดล้อม อาสาพัฒนาในพื้นที่ห่างไกล เช่น พื้นที่ชนบท วัด โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร นอกจากกิจกรรมอาสาดังกล่าวแล้ว บางคนยังได้ร่วมกิจกรรมอาสาที่เกี่ยวกับความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองได้เรียนและมีความชำนาญ เช่น อาสาให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคคลที่มีปัญหาได้บรรเทาจากปัญหาที่เป็นอยู่ รวมถึงเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยอาจารย์ในการทำกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อสังคม

"ด้วยความที่ได้มีโอกาสไปเห็นคนที่ยากลำบากกว่าเรา ได้มีโอกาสไปพัฒนาชนบทในโครงการเตรียมชุมชนเพื่อพัฒนาชนบท จัดโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยุคนั้นก็คือท่านศาสตราจารย์อำไพ สุจริตกุล ยุคนั้นคือท่านเป็นประธานโครงการของยูนิเซฟ ไปตรงนั้นอ่ะร่วม 10 ปี ศุกร์ เสาร์ อาทิตย์ ตั้งแต่ก่อนจบจนถึงจบ" (กรณีศึกษา 1)

ตอนที่ 2.3 งานอาสาในวัยทำงาน และงานอาสาในปัจจุบัน

วัยทำงานเป็นวัยที่พร้อมในหลายๆ ด้าน รวมทั้งเป็นวัยที่พร้อมที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 6 คน พบว่า ล้วนแล้วแต่เริ่มทำงานอาสาอย่างจริงจังในช่วงวัยทำงาน โดยลักษณะการทำงานอาสาของแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน บางคนทำงานอาสาหลายประเภทขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ณ ขณะนั้นว่ากำลังมีเหตุแห่งความทุกข์ยาก สูญเสีย เดือดร้อน สะเทือนใจ แก่คนในสังคม และตนเองพร้อมที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบเหตุการณ์นั้น ให้บรรเทาหรือพ้นจากความทุกข์ยากที่ได้รับ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติต่างๆ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม การช่วยเหลือให้คำปรึกษา ให้กำลังใจผู้ป่วย อาสาร่วมรณรงค์ในการป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น บางคนมุ่งที่จะทำงานอาสาตามศักยภาพและความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่ เช่น อาสาเพื่อพัฒนาชุมชน การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา การช่วยเหลือผู้ด้วยโอกาสด้วยทักษะความรู้ที่ตนชำนาญ เป็นต้น เพื่อฉายให้เห็นเส้นทางและลักษณะงานอาสาในช่วงวัยทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ครบคลุมทุกกิจกรรมอาสา ผู้วิจัยจึงนำเสนอเส้นทางและลักษณะของงานอาสาเป็นรายกรณีศึกษา ดังนี้

กรณีศึกษา 1: เส้นทางและลักษณะงานอาสาช่วงวัยทำงาน ของกรณีศึกษา 1 เป็นผลสืบเนื่องมาจากช่วงที่เรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา ที่ได้ทำกิจกรรมอาสาร่วมกับ เพื่อนนักศึกษา อาจารย์ในการออกค่ายอาสาเพื่อพัฒนาชนบทของมหาวิทยาลัย เมื่อจบการศึกษาแล้วยังหาโอกาสกลับไปออกค่ายอาสาร่วมกับอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษารุ่นพี่รุ่นน้อง อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาถึง 10 ปี ประสบการณ์จากค่ายอาสาพัฒนาชนบท นำไปสู่การก้าวเข้าสู่งานอาสาที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองเป็นอย่างมาก คือ งานอาสาช่วยเหลือสร้างกำลังใจ สร้างความหวัง และพัฒนาศักยภาพ

ให้กับกลุ่มคนพิการ โดยเป็นประธานกรรมการมูลนิธิองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ที่ทำงานอาสาเกี่ยวกับการช่วยเหลือสร้างกำลังใจให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคมแห่งหนึ่ง ในลักษณะของค่ายศิลปะที่เปิดโอกาสให้คนในสังคมมีกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนทัศนะคติ ความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพทางด้านศิลปะ โดยใช้ศิลปะเป็นตัวเชื่อมและเป็นกระบวนการสร้างกำลังใจ จุดประกายฝันสร้างกำลังใจให้กับชีวิต โดยได้ทำงานอาสานี้มาอย่างยาวนานถึง 17 ปี เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป และยังได้รับการยกย่องถึงการอุทิศตัวเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมอย่างกว้างขวางจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

"...ปีที่สามนี่นะ ที่เริ่มทำแคมป์แล้วเอาคนพิการทุกชนิดมารวมกัน และเราก็คิดว่ามันยากมาก คิดดูดิ กลุ่มหนึ่งมองไม่เห็น กลุ่มหนึ่งหูหนวก ไม่เคยมีใครทำมาก่อน บอกว่าถ้าผ่านแคมป์นี้ไปได้นะ ปัญหาในอนาคตที่หมดไปเลยนะ...แต่ที่ภูมิใจก็คือนี่แหละในเรื่องของ ศิลปะเพื่อมวลมนุษย์หรือว่า art for all ที่จริง มันก็เรียก art for all มาตั้งนาน พึ่งจะมาตั้งชื่อภาษาไทยได้ไม่นานนี้เอง" (กรณีศึกษา 1)

กรณีศึกษา 2: เมื่อเข้าสู่วัยทำงาน กรณีศึกษา 2 เริ่มต้นวัยทำงานด้วยการเป็นข้าราชการครู ซึ่งก็เป็นอีกจุดเริ่มต้นหนึ่งที่ทำให้ซึมซับ เรียนรู้กับการเป็นผู้ให้และตัดสินใจเป็นอาสาภายหลังจากที่ตนเองเกษียณจากงานแล้ว เส้นทางการทำงานในอาชีพครูที่ได้ให้ความรู้กับเด็ก รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลเด็กในเรื่องอื่นๆ เป็นสิ่งที่จุดประกายให้เกิดอุดมการณ์ที่อยากช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ และตรงกับความสามารถของตนเอง ปัจจุบันงานอาสาที่กรณีศึกษา 2 ยังคงทำอยู่อย่างต่อเนื่องภายหลังเกษียณจากงานประจำ และมีความตั้งใจที่จะยังคงทำต่อไปจนกว่าไม่สามารถทำได้ คือ งานอาสาเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยการสอนหนังสือ อบรมให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การให้ความช่วยเหลือจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ ให้กับกลุ่มเด็กในชุมชนแออัด และกลุ่มเด็กเร่รอน ในลักษณะของกลุ่มอาสาสมัครอิสระ

"ลักษณะงานจริงๆของเราคือ กลุ่มเป้าหมายคือเด็กด้อยโอกาส มันมีสองระดับ คือตั้งแต่เด็กเร่ร่อนที่อยู่กลางถนนเนี่ยนะกับเด็กด้อยโอกาสที่อยู่ในสลัมนะครับ คือจริงๆ แล้วเราต้องการเปลี่ยนพฤติกรรมเค้า ให้เค้าเป็นคนดี เป้าหมายคือต้องการให้เค้าเป็นคนดี" (กรณีศึกษา 2)

กรณีศึกษา 3: เส้นทางการทำงานอาสาในช่วงวัยทำงาน ของกรณีศึกษา 3 มีอยู่หลายลักษณะ เนื่องจากโดยพื้นฐานส่วนบุคคลแล้วเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ได้แก่ การทำงานอาสาในลักษณะของการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการให้ความรู้ การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาแก่บุคลทั่วไป การให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับจิตวิทยาเด็กผ่านรายการโทรทัศน์ รวมถึงการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม นอกจากนั้น ยังร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ประสบภัยภิบัติต่าง กรณีที่เกิดภัยพิบัติขึ้น เช่น น้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น ปัจจุบัน กรณีศึกษา 3 ยังคงทำกิจกรรมการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ของบุคคลกลุ่มวัยต่างๆ รวมทั้ง ให้คำปรึกษาทางด้านจิตวิทยาแก่บุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ และยังเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ให้กับกลุ่มบุคคล/องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ อย่างต่อเนื่อง

> *"กลุ่มของหัวเราะก็ทำต่อเนื่องตั้งแต่ปี 48 ถึงปัจจุบัน ทุกๆ วันนี้ก็ยังทำอยู่ แล้วก็กลุ่มผู้สูงอายุ ก็จะมีเรื่องหัวเราะ ก็มีประชาชนทั่วไป ผู้สูงอายุ...ช่วงน้ำท่วมกรุงเทพฯ ตอนช่วงนั้นกลับมาก็เข้าไปในทุกๆที่ เส้นพักพิงตรงพัทยาก็ไป เส้นพักพิงตรงเส้นชลบุรีก็ไป ...เข้าไปเพื่อช่วยคนช่วงปี 48 ก็คือ ไปช่วยเหตุการสึนามิ ก็ลงไปช่วยชาวบ้านที่ทำให้เขาดีขึ้น " (กรณีศึกษา 3)*

กรณีศึกษา 4: พื้นฐานส่วนบุคคลของ กรณีศึกษา 4 นั้นเป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเลือกผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ดังนั้น กิจกรรมอาสาที่ทำจึงมีหลายลักษณะงาน ถึงแม้ว่าปัจจุบัน กรณีศึกษา 4 จะเป็นบุคคลกรมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุแล้ว แต่ยังคงเป็นอาสาสมัครและทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง ลักษณะงานอาสาที่ได้ทำ ได้แก่ การเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการอาสาที่เข้าไปทำหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขความเป็นอยู่ของคนในหมู่บ้าน ทั้งนี้ ได้ร่วมอาสาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปี ร่วมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของสถานบริการสาธารณสุขในพื้นที่ ในการดูแลด้านสุขภาพของคนในหมู่บ้าน อาสาเป็นผู้ดูแลและนำผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลเพื่อรับการรักษา รวมทั้ง อาสาเป็นผู้ให้บริการด้านวิชาการเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ แก่บุคคลต่างๆ รวมทั้งเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ "หัวเราะบำบัด" โดยจะบรรยายให้กับกลุ่มบุคคล องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ และ เป็นกรรมการและเลขานุการของชมรมคาทอริก โดยร่วมกับชมรมในการติดตามช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

"งานอาสาสมัครที่เราทำอยู่ขณะนี้ ที่ทำอยู่ตั้งแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้ก็คืองานอาสาสาธารณสุข.. อีกอย่างหนึ่ง ที่ๆ ทำอยู่ด้วยหน้าที่ก็เป็นกรรมการหมู่บ้าน ก็ทำอยู่ตั้งแต่เป็นหมู่บ้านเลย จนถึงปัจจุบันก็ยังทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการหมู่บ้านอยู่ ทำมาจะ 40 ปีแล้วนะ" (กรณีศึกษา 4)

กรณีศึกษา 5: งานอาสาช่วงวัยทำงาน ของกรณีศึกษา 5 ที่ได้ทำและยังคงทำต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน คือ การอาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น และงานอาสาเกี่ยวกับการรณรงค์เพื่อการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยการทำงานอาสาร่วมกับกรีนพีซ (greenpeace) ซึ่งเป็นองค์กรรณรงค์อิสระระดับโลกที่ลงมือทำเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม ปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสันติภาพ นอกจากนั้น ยังได้นำประสบการณ์การทำงานอาสาของตนเองถ่ายทอดผ่านการเขียนหนังสือให้ความรู้ แนวปฏิบัติ วิธีการจัดการรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เผยแพร่ให้กับประชาชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

"..พื้นที่หนึ่ง สึนามิ พื้นที่สองเนี่ยถัดจากสึนามิ เป็นน้ำท่วมอุตรดิตถ์ ที่ลับแลเป็นโคลนถล่ม จากลับเล ก็ไปนากิสก่อน นากิสที่พม่า.." (กรณีศึกษา 5)

กรณีศึกษา 6: จากการสัมภาษณ์ถึงเส้นทางการเป็นอาสาสมัครของบุคคล พบว่า มาจากเงื่อนไขเกี่ยวข้อง ได้แก่ เป็นผู้ที่ได้รับประสบการณ์ตรง หรือประสบปัญหากับเรื่องนั้นๆ ส่งผลให้เกิดภาวะที่คับแค้น สะเทือนใจ หรือเกิดภาวะที่ต้องการแก้ไขปัญหานั้น ต้องการช่วยเหลือผู้ประสบภาวะปัญหานั้นให้บรรเทาเบาบางลง อาทิ การได้รับความทรมานจากโรคมะเร็งระยะสุดท้าย การได้พบเห็นผู้ที่ทุกข์ทรมารจากการป่วยเป็นโรคไม่มีคนให้การดูแลรักษา เป็นต้น และเข้ามาสู่เส้นทางโดยไม่ได้มาจากภาวะคับคล้องใจหรือภาวะสะเทือนใจแต่ประการได้ แต่มาจากจิตที่ปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม ปรารถนาเห็นสังคมดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งการเข้าสู่เส้นทางอาสา ของกรณีศึกษา 6 นั้นมาจากการที่ได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสะเทือนใจ จากการป่วยเป็นโรคมะเร็งของสามี กรณีศึกษา 6 ได้พยายามต่อสู้กับความทรมานจากการป่วยร่วมกับ ให้กำลังใจ ให้การดูแล ให้ความรักความอบอุ่น จนกระทั่งสามารถผ่านวิกฤตชีวิตครั้งนั้นมาได้อย่างปาฏิหาริย์ โดยสามีนั้นได้หายขาดจากการเป็นโรคมะเร็งระยะสุดท้าย ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา กรณีศึกษา 6 ได้นำประสบการณ์การดูแลผู้ป่วย ด้วยการแสดงความรักความห่วงใย ด้วยการกอด มาใช้ในการอาสาดูแลให้กำลังใจผู้รายอื่นๆ มาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

"ถ้าเรามาเยี่ยมเตียงนี้เค้าก็มองอยู่ก็ถาม เป็นอะไร พี่แม่เป็นอย่างนั้นพี่ก็เยี่ยมแม่แล้วก็เยี่ยมต่อๆไป นี่งานที่พี่เป็นอาสา คือเยี่ยมคนไข้ คือเราจะเน้นระยะสุดท้าย เพื่อให้เค้ามีชีวิตในวันเวลาที่เหลืออยู่ของเค้าให้ดีที่สุด" (กรณีศึกษา 6)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น ได้ฉายภาพให้เห็นเส้นทางการทำงานอาสา ผ่านช่วงวัยต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน จนถึงงานอาสาที่ยังคงทำอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน อาสาสมัครแต่ละคนนั้นเริ่มเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาไม่เท่ากัน บางคนเริ่มทำงานอาสาตั้งแต่วัยเด็ก โดยเริ่มจากการช่วยเหลือคนภายในครอบครัว ญาติ พี่ น้อง หรือบุคคลรอบข้างในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งการทำงานนั้นมาจากการการอบรมสั่งสอน อบรมกล่อมเกลา รวมถึงการได้เห็นแบบอย่างของคนในครอบครัว บางคนเริ่มทำงานอาสาในวัยทำงานซึ่งเป็นวัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีงามเพื่อสังคม บางคนเริ่มทำงานอาสาเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ บุคคลในวัยนี้เป็นวัยที่มีความพร้อม เป็นวัยที่ผ่านประสบการณ์จากช่วงวัยทำงาน เป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นบุคคลที่พร้อมจะสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม ทั้งนี้ สามารถสรุปถึงเส้นทางการทำงานอาสาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนได้ตามตาราง 5

ตาราง 5 เส้นทางการทำงานอาสาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละช่วงวัย

กรณีศึกษา/ช่วงวัย	ช่วงวัยเด็ก	ช่วงวัยเรียน	ช่วงวัยทำงาน	งานอาสาในปัจจุบัน
กรณีศึกษา 1	อาสาช่วยเหลือครอบครัว ญาติ พี่ น้อง ทำงานต่างๆ	ระดับอุดมศึกษา: การออกค่ายอาสาพัฒนาชนบท	งานอาสาช่วยเหลือสร้างกำลังใจ สร้างความหวัง และพัฒนาศักยภาพ ให้กับกลุ่มคนพิการ	
กรณีศึกษา 2				งานอาสาเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในกลุ่มเด็กในชุมชนแออัด และกลุ่มเด็กเร่รอน ในลักษณะของกลุ่มอาสาสมัครอิสระ

ตาราง 5 (ต่อ)

กรณีศึกษา/ช่วงวัย	ช่วงวัยเด็ก	ช่วงวัยเรียน	ช่วงวัยทำงาน	งานอาสาในปัจจุบัน
กรณีศึกษา 3	อาสาช่วยเหลือครอบครัว ญาติ พี่น้อง ในการทำงานต่างๆ	ระดับประถมศึกษา: ช่วยเหลืองานภายในโรงเรียน เช่น รดน้ำต้นไม้ เก็บขยะ ระดับมัธยมศึกษา: อาสาเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องการอาสาสมัครเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม	การบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ของบุคคลกลุ่มวัยต่างๆ รวมทั้ง ให้คำปรึกษาทางด้านจิตวิทยาแก่บุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ และเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เพื่อการเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ให้กับกลุ่มบุคคล/องค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ	
กรณีศึกษา 4	อาสาช่วยเหลือครอบครัว ญาติ พี่น้อง ในการทำงานต่างๆ		การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเอง และกิจกรรมอาสาที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคคลที่รู้จัก โดยการไปเยี่ยมให้กำลังใจ การดูแล การให้ความรู้ การให้คำแนะนำและการบริการทางวิชาการ	
กรณีศึกษา 5		ระดับอุดมศึกษา: การออกค่ายอาสาพัฒนาชนบท	การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น และงานอาสาเกี่ยวกับการรณรงค์เพื่อการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในและต่างประเทศ	
กรณีศึกษา 6			การช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้าย/ผู้ป่วยหนักระยะสุดท้าย โดยการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสุขและความหวัง เป็นงานอาสาที่ช่วยเติมเต็มความหวัง ความฝันให้กับผู้ป่วยระยะสุดท้าย รวมทั้งดูแลจิตใจของคนในครอบครัวผู้ป่วยให้ผ่านช่วงเวลาวิกฤตยากลำบากได้อย่างมีสติ	

ตอนที่ 3 เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

จากข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา เส้นทางการทำงานอาสาทั้งในวัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน และงานอาสาที่ทำในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา หรือการมีพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร ในการการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2 ผลการศึกษาพบเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา 11 ประการ ได้แก่ 1) ชอบช่วยเหลือผู้อื่น 2) ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา 3) รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 4) ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม 5) ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค 6) เรียนรู้ในสิ่งใหม่/สิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง 7) ปรารถนาให้สังคมดีขึ้น 8) ต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 9) ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง และ 10) มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และ11) ประสบการณ์และความประทับใจจากการทำงานอาสา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 **ชอบช่วยเหลือผู้อื่น**: ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนถึงคุณลักษณะการชอบช่วยเหลือผู้อื่น โดยบ่งบอกถึงลักษณะของบุคคลที่มีจิตใจที่เติมเปี่ยมไปด้วยคำว่า “ให้” ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน “ให้” เพราะอยากให้ที่ออกมาจากส่วนลึกในใจ เป็นคนที่มีความรู้สึกไม่เห็นเฉพาะเรื่องของตัวเอง แต่จะเห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของคนอื่น มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น เป็นบุคคลที่รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม

> *“ต้องบอกว่ามันอยู่ในสายเลือด ชอบช่วยคน ขอบมากเรื่องช่วยคน แม้ที่ว่าที่ไปไม่ได้ตังค์ ก็ยังอยากจะไป เพราะว่าไปแล้วทำให้คนมีความสุข ทำให้คนแข็งแรง แข็งแรงทั้งกายและใจนะ เวลาไป มันไม่ได้ปรึกษาเฉพาะสอนบางคนเข้ามาปรึกษาเรื่องของครอบครัว” (กรณีศึกษา 4)*

> *“พี่มีพี่น้องหกคนและที่ว่าพี่อาจจะเรียนไม่เก่งในบรรดาพี่น้องทั้งหกคนนะหะ แล้วก็ในใจพี่เป็นคนชอบช่วยเหลือคนตั้งแต่เล็ก ส่วนที่ส่วนหนึ่งก็เพราะว่าเราเห็นใครถูกทำร้ายหรือเด็กถูกรังแกพี่มักจะเข้าไปช่วย เข้าไปยุ่งเรื่องชาวบ้านประมาณตรงเนี๊ยะ” (กรณีศึกษา 6)*

ลักษณะของคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นนั้น ส่วนหนึ่งเริ่มตั้งแต่การใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวในวัยเด็กเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากการสังเกต และเอาแบบอย่างพฤติกรรมและผู้ที่เป็นที่รักและใกล้ชิด เช่น บิดา มารดา ครู เพื่อน เป็นต้น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาส่วนใหญ่จึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวนั้นเอง ที่เป็นส่วนสร้างเสริมให้เป็นบุคคลมีลักษณะชอบช่วยเหลือคนอื่น

"บ้านพี่ถูกปลูกฝังว่าพี่ต้องให้น้อง คนมีต้องให้คนจน นี่คือพ่อสอนไว้ พ่อพูดเสมอเลยว่าโตขึ้นมาใครมีต้องช่วยคนที่ไม่มีนะ คือถูกสอนมาตลอดไง...แล้วก็ส่วนเนี๊ยะที่ว่าการปลูกฝังตั้งแต่เล็กนะคะสำคัญนะ สำคัญมากนะ ที่พ่อแม่สอนลูก พี่ต้องช่วยน้องนะ ใครมีต้องให้คนจนนะอะไรอย่างเงี๊ยะ แล้วเหมือนทุกคนมันจำอยู่ในสายเลือดนะ" (กรณีศึกษา 6)

3.2 **ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา**: ถึงแม้ว่าจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่เส้นทางของงานอาสาจะเริ่มจากการให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ แก่คนในครอบครัว ญาติ พี่ น้อง รวมถึงคนอื่นๆ แต่ชีวิตวัยเด็กไม่ได้เกี่ยวข้องกับสถาบันครอบครัวเพียงแหล่งเดียว ยังต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานบันทางสังคมอื่นๆ อาทิ สถานบันศาสนา เป็นสถาบันที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ สอนให้คนเป็นคนดี ให้คนมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ หากคนปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาก็จะช่วยให้ชีวิตมีระเบียบวินัย มีความมั่นคงทางจิตใจ มีชีวิตที่สงบสุข ซึ่งสิ่งหนึ่งที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้กรณีศึกษาครั้งนี้ เข้าสู่เส้นทางของการทำงานอาสา ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน คือ หลักคำสอนของศาสนา ที่ทุกศาสนาล้วนแล้วแต่สอนให้ทำแต่ความดี ช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้ง มอบความรักความสุขให้กับผู้อื่นเหมือนกับที่รักตนเอง การได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์กับความยากลำบากที่ประสบอยู่นั้น นำมาซึ่งความสุข ความอิ่มเอิบใจ ของผู้ให้ ดังประโยคหนึ่งจากการสัมภาษณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงพื้นฐานทางจิตใจของกรณีศึกษาที่ฉายภาพของความเป็นผู้ให้อย่างชัดเจน

"อีกอย่างหนึ่งคือ นับถือศาสนาคริสต์ คือศาสนาคริสต์จะสอนว่าให้รักคนอื่นเหมือนกับรักตัวเราเอง อันนั้นก็เหมือนกับเป็นพื้นฐานหนึ่งที่เหมือนจะปูทำให้จิตใจคนเราชอบช่วยเหลือคนอื่น รักคนอื่นก็อยากช่วยเหลือเขาจริงไหมคะ อะไรก็ได้ที่เป็นงานที่ทำให้คนอื่นมีความสุข เราจะทำไปเลย....อีกอย่างได้รับการสอนมาว่า ถ้าเราเป็นผู้ยื่น ยกกำปั้นให้เขาแล้วมีคนแบมา เราจะมีความสุขมากกว่าที่เราเป็นผู้แบรับ" (กรณีศึกษา 4)

การยึดมั่นในคำสอนของศาสนาเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานอาสายังคงดำรงอยู่ เพราะคำสอนของศาสนาสอนให้มนุษย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนตกทุกข์ได้ยาก จะเห็นได้ว่าเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนาและนำมาเป็นตัวแบบในการดำรงชีวิต รวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอันมีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้การทำงานอาสายังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง

"ตัวแบบคือศาสนาพุทธ คำสอนของพระพุทธเจ้า นั่นแหละคือคำสอนที่ถูกต้องเลย คือตัวแบบ คือต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยเหลือคนอื่น ช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยากนะครับ ยิ่งอ่านคำสอนของพุทธเจ้ายิ่งซึ้งใหญ่" (กรณีศึกษา 2)

3.3 **รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น**: ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลให้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง คือ การเป็นคนที่เห็นคุณค่าในตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมให้ดีขึ้นได้ ซึ่งความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีค่า เป็นบุคคลที่ต้องการได้รับความเชื่อถือ ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง จากการสัมภาณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บางคนเห็นว่า การทำงานอาสาในช่วงวัยเด็ก หรือวัยเรียน สาเหตุหนึ่งมาจากต้องการให้คนในครอบครัว พี่ น้อง หรือกลุ่มเพื่อน ได้เห็นและรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลลที่มีประโยชน์มีความสามารถที่จะช่วยเหลือคนอื่นๆได้ การได้รับการยอย่อง การได้รับการยอมรับ การได้รับการชมเชย จากการอาสาช่วยเหลือ/การเข้าร่วมกิจกรรมอาสา จึงทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ

"เป็นสโมก็จะเป็นชุดคิดชุดเดียวกันก็คือ ทำให้ตัวเองรู้สึกมีคุณค่า การเป็นอาสาสมัครตอนโตเนี่ยก็ยังเหมือนกันคือการหาคุณค่าในตัวเองเสมอ คือเรายิ่งทำเรายิ่งทำให้ตัวเองรู้สึกมีคุณค่าเพราะเรา คือเป็นคนที่รู้สึกขาดพร่องในเรื่องของการมีคุณค่า" (กรณีศึกษา 5)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคนเห็นว่า ตนเองเป็นคนที่มีศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ หรือมีต้นทุนทางปัญญา เมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ผู้อื่นประสบกับความลำบากทุกข์ยาก แต่ไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่ตนเองมีอยู่ให้ความช่วยได้ ก็เหมือนกับคนที่ไร้คุณค่า ไร้ประโยชน์ ซึ่งการรับรู้ถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองในการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นเหมือนแรงขับที่ให้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

"ทุนทางปัญญาอย่างเราเรียกว่า ก็คือ ประสบการณ์ ประสบการณ์จากการเก็บเกี่ยวตลอดเก้าปีสิบปีที่เรามีภาพของซีเนอรีโอของการจัดการแต่ละชนิดที่เราสามารถที่จะแนะนำว่าถ้าเป็นแบบนี้จะเป็นแบบนี้ต่อถ้าเป็นแบบนี้จะไม่เป็นแบบนี้นะที่จะไปใช้ในการแนะนำ และเราก็มีแรงขับทางความคิด ถ้ามีแล้วไม่ใช้ชีวิตไม่มีคุณค่าไม่มีประโยชน์" (กรณีศึกษา 5)

ขณะที่อาสาสมัครที่เป็นบุคคลวัยเกษียณ มองว่าตนเองมีคุณค่า ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ มีเวลามากพอที่จะเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ตามความสนใจและความต้องการมีโอกาสใช้ชีวิตอย่างอิสระมากขึ้น ปลอดโปร่งจากพันธนาการ และภารกิจจำเป็นต่างๆ ที่ตนได้แบกรับภาระมานาน มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน และสังคมได้มากขึ้น ยาวนานขึ้น การได้ทำงานอาสาจึงเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่า สร้างความสุข ความภาคภูมิใจ สร้างการยอมรับจากคนในสังคม ที่มีต่อตัวเขามากยิ่งขึ้น

"ส่วนรวมแน่นอนอยู่แล้ว ในเมื่อผมสร้างแต่สิ่งดีๆให้เค้า เค้าก็มีอยู่แล้ว เค้าก็ระลึกถึงบุญคุณอยู่ตลอดเวลาเลยนะครับ เพราะว่าเด็กเกเรเกตุง คิดถึง ติดคุก โห ถ้าเชื่อครูปู่คำแรกผมก็ไม่ต้องมาเป็นแบบนี้" (กรณีศึกษาที่ 2)

"เราก็อยากทำอยู่เรื่อยๆ เพราะทำแล้วมันมีความสุข สิ่งสำคัญที่สุดคือเรามีความสุข แล้วคนเขาก็จะสรรเสริญเยินยอให้ความสำคัญกับเราตลอดเวลา มันก็มีความสุข เออ...ทำไมอาจารย์ยังสวยอยู่ ยังแข็งแรงอยู่เนอะ" (กรณีศึกษา 4)

3.4 **ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม**: เงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่เป็นเงื่อนไขส่วนบุคคล คือต้องการได้รับการยอมรับจากคนในสังคม การทำงานอาสานอกจากตนเองจะมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้แล้ว ยังเป็นสิ่งที่สังคมปรารถนาให้เกิดขึ้นในทุกกลุ่มสังคม งานอาสาจึงเป็นงานที่สังคมยอมรับและยกย่องว่าเป็นงานที่เสียสละ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน เห็นว่าการที่ตนเองเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสานั้น มาจากจุดเริ่มต้นที่ตนเองเคยประกอบอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีผู้คนเคารพนับถือ เมื่อตนเองหมดภาระทางอาชีพนี้แล้ว ก็ยังคงต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและสังคมอยู่ แม้จะไม่ใช่เป้าหมายสำคัญของการทำงานอาสา แต่ก็เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจทำงานอาสา เมื่อทำแล้วคนเห็นความสำคัญ และได้รับการชื่นชมจากคนที่ได้ช่วยเหลือไว้

"ก็เป็นที่ยอมรับของสังคม อันนี้เป็นสิ่งสำคัญสุด สังคมยอมรับเรามาก ในเรื่องของการที่มีจิตอาสา" (กรณีศึกษา 4)

ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน มองว่าการที่ตนเองเริ่มเข้าสู่เส้นทางานอาสา ในช่วงวัยเรียนนั้น เนื่องจากต้องการการยอมรับจากเพื่อน กลุ่มเพื่อน โดยต้องทำตัวให้เป็นจุดเด่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักของเพื่อนในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การเลือกทำกิจกรรมอาสาเป็นสิ่งหนึ่งที่กลุ่มยอมรับ และมองว่าเป็นสิ่งที่ดี มองว่าผู้ที่ทำกิจกรรมอาสานั้นเป็นต้นแบบที่ดีให้กับรุ่นน้องร่วมสถาบัน นำมาซึ่งการเป็นที่รู้จักของคนอื่นๆ นอกจากนั้น การทำกิจกรรมอาสายังทำให้มีโอกาสได้รู้จักกับสังคมใหม่เพื่อนกลุ่มใหม่

"ก็จะเข้ากิจกรรม กิจกรรม กิจกรรมนู้น กิจกรรมนี่ ทำอะไร เขาก็จะมีให้ทำตลอด รวมถึงการอยากรู้จักเพื่อนต่างโรงเรียน ไอ้ตัวอีกอันหนึ่งก็อาจอยากรู้จักเพื่อนต่างโรงเรียน โรงเรียนนั้นชื่ออะไร โรงเรียนนั้นมีใครอยู่บ้าน นอกจากเพื่อนโรงเรียนเดียวกันแล้ว" (กรณีศึกษา 3)

"ในเรื่องของการยอมรับของเพื่อน คือเป็นแล้วเท่ห์อ่ะ ไม่มีอะไร รุ่นน้องกรี๊ดแนวๆนั้นสมัยนั้น ก็ ถึงแม้ว่าจะต้องเข็นรถเข็นแล้วแบกขยะหรือกองผักตบก็ตาม" (กรณีศึกษา 5)

3.5 **ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรร**ค: ในการทำงานอาสาสมัคร ทั้งที่เป็นงานอาสาที่ทำด้วยตนเอง หรือทำร่วมกับกลุ่มบุคคล องค์กรต่างๆ บางครั้งต้องเจอกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่ทำการให้ดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ บางปัญหายังเป็นปัญหาที่บั่นทอนความรู้สึกของตัวอาสาสมัครเอง ทั้งความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ ที่มาจากบุคคลรอบข้าง หรือกลุ่มของอาสาสมัครที่ทำงานร่วมกัน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกลับไม่ได้มีผลให้ต้องยุติ หรือล้มเลิกความตั้งใจในการทำงานอาสา ในทางตรงข้ามกลับสร้างให้เกิดความมั่นใจ ความพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์นั้นๆ ส่วนหนึ่งอาจมาจากความตระหนักในความสามารถหรือประสบการณ์ของตนเอง คิดว่าต้องแก้ปัญหานั้นให้ได้ ต้องก้าวข้ามอุปสรรคครั้งนี้ไปให้ได้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำให้เห็นถึงมุมมองที่ยังคงทำให้เขาเหล่านั้น ยังทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น จึงกลับเป็นพลังที่ผลักดันให้ต้องหาหนทางแก้ไข เมื่อสามารถผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นไปได้ ก่อให้เกิดความปิติ ความสุข ความภาคภูมิใจ ซึ่งส่งผลให้ยังคงในทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

"คือพี่ว่าถ้าเราคิดจะก้าวข้ามมันข้ามได้ แต่ถ้าเราคิดว่าไม่ได้หรอกนั่นนี่มันก็คือไม่ได้ เพราะนั้นเราต้องอย่าตัดความรู้สึกตัวเองว่ามันไม่ได้ ถ้าเรารู้สึกว่าคือได้อะ เราต้องก้าวข้ามขีดความจำกัดให้ได้" (กรณีศึกษา 6)

"ความยากลำบากในการทำงานเป็นแรงผลักดัน เพราะทุกคนมีข้อจำกัดที่ต้องข้าม...มันก็จะเป็นปัญหาเก่าซ้ำๆ ฉะนั้น ก็กลับมาว่าไอ้ความยากลำบากทุกปีเนี้ยมันผันกลับมาเป็นความปิติ ผันกลับมาเป็นพลัง มันก็เลยทำให้ต่อเนื่องทุกปี... ก็เลยเออ ตั้งเป็นปรัชญาในการทำงานว่าก้าวข้ามขีดจำกัด.. การก้าวข้ามไม่ใช่ก้าวหนีปัญหา การก้าวข้ามเนี่ย ก็คือ ต้องแก้ปัญหานั้นให้บรรลุ" (กรณีศึกษา 1)

3.6 **เรียนรู้ในสิ่งใหม่/สิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง**: เงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลก้าวเข้าสู้การทำงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง คือ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ รวมทั้งเพื่อนำเอาความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ช่วยเหลือคนในสังคม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน มองว่า สิ่งที่เป็นเงื่อนไขสาเหตุในการทำงานอาสาของตนเองขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย คือ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ประสบการณ์ใหม่ บางคนมองว่าการได้ทำงานอาสานั้น ทำให้ตนเองได้เผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ เรียนรู้ชีวิต ได้เรียนรู้สังคม อีกทั้งยังเป็นการสะสมประสบการณ์เพื่อที่จะนำเอาประสบการณ์นั้น ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในกิจกรรมอาสาครั้งต่อไป และยังนำประสบการณ์นั้นไปขยายขอบเขตขององค์ความรู้ให้แพร่หลาย ให้เกิดประโยชน์กับสังคมในวงกว้าง

"แต่มูลเหตุที่ทำให้ทำต่อเนี่ย หนึ่งคือเรื่องความท้าทาย สองอ้า..เรื่องของการเห็นผล" (กรณีศึกษา 1)

"ในขณะที่เราก็คือเรามั่นใจว่าเรารู้เพดานของเรา เรารู้ว่าเอ๊ยการเผชิญความเสี่ยงการเผชิญเหตุการณ์อย่างไรในขณะที่เค้าไม่ได้สั่งสมประสบการณ์ไปเผชิญโลกที่มันแปลกใหม่" (กรณีศึกษา 5)

3.7 **ปรารถนาให้สังคมดีขึ้น**: การทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญ คือการปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ให้สังคมดีขึ้น การมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นบุคคลที่มีความพอเพียงในชีวิต จึงเป็นอีกเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจเป็นอาสา และเมื่อตนเองพอเพียงแล้วก็อยากที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นบุคคลที่มีพื้นฐานของจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน มองว่าที่ตัดสินใจทำงานอาสานั้น เพราะต้องการเห็นผู้อื่นพ้นทุกข์ เนื่องจากการที่ได้เห็นชีวิตของผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก

โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนแออัด การพัฒนาเด็กในชุมชนให้มีความรู้ สามารถช่วยเหลือครอบครัว และเป็นคนดีของสังคม จึงเป็นการช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น

"ไม่มีแบบ ผมไม่มีแบบ ไม่มีตัวไหนเป็นไอดอลของผมเลย คือความเป็นส่วนหนึ่งความความฝังใจตั้งแต่เด็กๆนะ คือ ความเป็นพลเมืองมันก็ต้องเห็นส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวสิครับ ตรงนี้เองเราเห็นว่าเราจะช่วยคนตามที่ตัวเองจะทำได้" (กรณีศึกษา 2)

"อาสาสมัคร เนี่ย จริงๆ ความหมายอยู่ในตัวของมันเองอยู่แล้ว อาสา ใครอยากจาเอ่อ ก็คือการช่วยเหลือ อาสาเนี่ยคือการให้ ถ้ามนุษย์เราทุกคนได้มีการให้เนี่ย ผมว่าสังคมเนี่ยจะเป็นสุขมากขึ้นเลย วัฒนธรรมไทยเป็นวัฒนธรรมของการอาสา การให้ การแบ่งปัน" (กรณีศึกษา 1)

3.8 **ต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์**: เป็นปัจจัยเงื่อนไขประการหนึ่ง ที่กระตุ้นให้บุคคลเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา โดยที่เครือข่ายทางสังคมนั้น เป็นความเกี่ยวข้องกันทางสังคมที่บุคคลหนึ่งมีกับบุคคลอื่น ที่กระทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เช่น กลุ่มเพื่อนในสถาบันการศึกษา เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น การทำกิจกรรมอาสานอกจากจะทำให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน และสังคมแล้ว ยังก่อให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์กับกลุ่มคนในสังคมด้วย มุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคนเห็นว่า การได้รู้จักเพื่อนใหม่ ได้รู้จักสังคมใหม่ ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ร่วมถึงกิจกรรมอาสา ที่ต้องการพลังของกลุ่มคนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือสังคม

"ในขณะที่เราอยู่ในสโมสรก็มีเพื่อนอยู่ในสโมมีเพื่อนที่เราไปทำงานรวมกับข้างสโมสร ไปทำงานรวมกับสโมสรใหญ่ ไปทำงานอยู่กับวิทยาเขตท่าพระ แล้วมันก็ได้เพื่อนฝั่งท่าพระ ฝั่งเพชร" (กรณีศึกษา 5)

ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคนเห็นว่า กิจกรรมอาสาเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยพลังความร่วมมือ จากคนหลายๆกลุ่มในสังคม กิจกรรมอาสาบางกิจกรรมยังขาดกำลังคนที่จะช่วยผู้อื่นที่มีอยู่จำนวนมาก กระจายอยู่หลายพื้นในวงกว้าง ร่วมถึง กิจกรรมอาสาบางกิจกรรมยังขาดอาสาสมัครที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานอาสา

"เราก็กลายเป็น family เป็นเครือข่ายที่ connect กัน กลุ่มเดียวกันก็จะมาเจอกัน จะขยายตรงนั้นออกไปที่สังคมเราก็เห็นประโยชน์ที่มันได้ที่ยิ่งใหญ่" (กรณีศึกษา 1)

"เครือข่ายสำคัญที่สุด เพราะมัน เหมือนกับซ.โซ่อยู่ในตัวเลยนะ โซ่คล้องๆกันเป็นเครือข่าย...เข้ากลุ่มซ.โซ่ก็ทำกลุ่มเดียวเลยครับ ซ.โซ่ตลอดเลย มีแต่กลุ่มอื่นขอแรงจากซ.โซ่ไปช่วยนะครับ คือเป็นเครือข่ายนะครับ" (กรณีศึกษา 2)

3.9 **ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง**: การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เป็นเรื่องของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งดำรงอยู่ในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผาสุกของการดำเนินชีวิต เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ให้หรือสนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน การสนับสนุนก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น การมีพฤติกรรมอาสาที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีขวัญกำลังใจ ที่จะใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข คนทั่วไปต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างจึงเป็นสิ่งที่คนทั่วไปปรารถนาในการทำงานอาสาบุคคลรอบข้างนั้น เป็นผู้ที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้อาสาสมัครได้ร่วมทำงานอาสาอย่างมีความสุข ทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจ พูดคุย ให้ความเอาใจใส่ห่วงใย แสดงถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงานอาสา

"พี่ไม่ต้องห่วงต้องทำกับข้าวให้ใครกิน เค้าดูแลตัวเองได้ แต่กับไปเนี่ยถ้าลูกรอก็แม่กินข้าวยัง เค้าก็จะนั่งเป็นเพื่อน เค้าก็จะมา เพราะนั้นพี่สบายเพราะไม่ต้องทุกข์เรื่องลูกเรื่องอะไร คือตอนเนี๊ยะสบายมันทำให้เราทำอะไรได้เยอะนะ ไม่ต้องไปกังวลเรื่องนั่นนู่นนี่โน่น" (กรณีศึกษา 6)

นอกจากบุคคลรอบข้างจะคอยให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจแล้ว ยังให้การสนับสนุนด้านกำลังทรัพย์หรือด้านการเงิน ที่จะช่วยให้ทำงานอาสาได้อย่างสะดวกสบายโดยไม่ต้องกังวลใจ อีกทั้ง ยังช่วยสนับสนุนเรื่องภายในครอบครัว รับผิดชอบช่วยเหลืองานบ้าน ดูแลเอาใจใส่ลูกในเรื่องต่างๆ เช่น อาหาร การปรับส่งไปโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนั้นยังคอยพูดคุยเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่น ร่วมแลกเปลี่ยนสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานอาสา เป็นเครือข่ายร่วมทำงานอาสาด้วยกัน ซึ่งการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ได้แก่ คนในครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้อาสาสมัครเกิดความรู้สึกทางบวก มีกำลังใจ พร้อมที่จะทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพที่จนเองมีอยู่

"ครอบครัว ด้วยความที่ดึงครอบครัวมาช่วยด้วย ผมว่ามันเป็นบุญนะ ลูกก็ช่วยทำให้ลูกก็อย่างงี้เราก็คุยกันแต่เรื่องช่วยคน ตอนนี้ทั้งบ้านก็คุยถึงเรื่องช่วยคน..กับครอบครัวเราก็คุยกันถึงแต่เรื่องช่วยคน" (กรณีศึกษา 1)

"แล้วอีกอย่างครอบครัวไม่เคยว่ากล่าว ไม่เคยอะไรเลย ครอบครัวส่งเสริม เออ..ขับรถไปส่ง ไปตรงไหนไม่เคยขัด ... พ่อเขาจะเป็นคนที่ดูแลลูก ลูกติดพ่อ ดังนั้น แม่จึงไปไหนได้สะดวกสบายไม่ต้องกังวล ก็เป็นอีกอันหนึ่งที่ทำให้เราสามารถเป็นจิตอาสาคนอื่นได้โดยไม่ต้องมาทำให้ครอบครัวคอยเดือดร้อน..." (กรณีศึกษา 4)

3.10 **มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง**: คงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้ที่มีสุขภาพดี จะสามารถปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างคล่องแคล่ว มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงนั้นเป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป สามารถคบค้าสมาคมได้อย่างสนิทใจ ประโยชน์ของการมีสุขภาพที่ดี ไม่เพียงมีผลกระทบต่อตัวเอง แต่ยังมีผลกับรอบข้างด้วย ผู้ที่มีสุขภาพดีจะมีพลังกาย พลังใจมากขึ้น และจะเป็นผู้ที่อยากเป็นผู้ให้มากขึ้น กรณีของการทำงานอาสาก็เช่นเดียวกัน การมีสุขภาพที่แข็งแรงย่อมสามารถที่จะทำงานอาสาได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งยังเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่นในเรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง เพื่อตนเองและเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม นอกจาก การมีสุขภาพกายที่ดีแล้ว สุขภาพจิตยังเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใส่ใจงานอาสาสมัครบ้างครั้งอาจต้องเจอกับภาวะกดดัน ภาวะคับค้องใจต่างๆ หากมีจิตใจเป็นปกติ อารมณ์มั่นคง จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นๆได้อย่างดี แม้บางครั้งอาจขัดแย้ง หรือมีอารมณ์โกรธ หรือมีปัญหาชีวิตแต่ก็สามารถปรับอารมณ์และเผชิญกับปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี โดยไม่เสียดุลทางจิตใจ สามารถทำงานอาสาได้อย่างมีความสุข

"ร่างกายก็มีความรู้สึกว่าเราเองก็แข็งแรงขึ้น เจ็บป่วยไม่ได้ ก็ว่าอย่างงั้น เพราะถ้าเราป่วย คนอื่นก็จะป่วยหนักกว่าเรา เราๆ มีความรู้สึกว่าเราต้องทำตัวให้แข็งแรงออกกำลังกาย ออกกำลังกายทุกวันคะ ... แล้วอาหารการกินข้อสำคัญคือเราต้องกินระมัดระวังด้วย อะไรที่เป็นเรื่องสุขภาพตัวเองจะเข้าไปทันทีเลย...คือคนที่เป็นอาสา ตัวเขาต้องมีความสุขเลย เพราะถ้าเขามีปัญหาแล้วก็คงไปอาสาช่วยคนอื่นไม่ได้หรอก มันเหมือนกับไปโถมปัญหาเข้าไปหาเขาเข้าไปอีก.." (กรณีศึกษา 4)

"ครูมีคำๆนึง คำว่า สุขภาวะ คำศัพท์ทางด้านจิตวิทยา คือความสำเร็จด้านกาย ด้านใจ ด้านปัญญา ด้านสังคม ถูกมั๊ยครับ สี่ตัวเนี๊ยะ เฮ้ย มีสมบูรณ์แล้วเนี่ย เรามากกว่าเขา การให้ก็เกิดขึ้น" (กรณีศึกษา 2)

3.11 **ประสบการณ์และความประทับใจจากการทำงานอาสา**: ประสบการณ์และความประทับใจที่เกิดจากการทำงานอาสาที่ผ่านมา เป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่ง ที่ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มที่ทำให้บุคคลทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน การได้เห็นคนที่ได้ช่วยเหลือดีขึ้น คลายจากความทุกข์ ความคับข้องใจ ได้สร้างความประทับใจ ความสุข ความภาคภูมิใจ ให้กับอาสาสมัคร ถึงแม้ว่าบางครั้งจะพบกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ขณะที่ทำกิจกรรมอาสา แต่ก็สามารถที่จะก้าวข้ามผ่านสิ่งเหล่านั้นไปได้ นอกจากนั้นการทำงานอาสา ยังได้สร้างประสบการณ์ในด้านดี ที่ช่วยผลักดันให้อาสาสมัครนำประสบการณ์ที่ได้รับ สร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่ให้บุคคลทั่วไปสามารถศึกษานำไปประยุกต์ใช้ หากเกิดกรณีปัญหาที่คลายคลึงกัน ส่วนด้านที่ไม่ดีที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่างๆ จะกลายเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นต่อสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ทำให้อาสาสมัครยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

"เราไม่รู้เลยว่าหนทางข้างหน้าเป็นอย่างไร แต่เมื่อมันผ่านไป พอมันผ่านไป ไอ้ความยากลำบากตรงนั้นอ่ะ มันกลายมาเป็นพลัง มันกลับมาเป็นปิติใช่ไหม ที่มันนึกถึงเมื่อไหร่มันก็มีความสุข ไอ้ความทรมานเหล่านั้นมันก็หายไป ก็เลยลุกขึ้นมาต่อปีที่สอง" (กรณีศึกษา 1)

"อาสาสมัครในช่วงนี้ล่าสุดที่เพิ่งปิดเคสปิดเสร็จไปเนี่ยก็คือแผ่นดินไหวที่เชียงราย ก็คือเอาประสบการณ์ตั้งแต่ทำสึนามิ มาทำที่นี่...มาไปอินมาอะไรพวกเนี๊ยะก็จะมีประสบการณ์ในเรื่องของการจัดการองค์กรการบริหารเวลาภัยพิบัติ..." (กรณีศึกษา 4)

"คิดว่ามูลเหตุหลักๆ น่าจะเป็นอันนี้อันเดียวเลย อันที่ทำเคสที่หนึ่งแล้วสำเร็จ เคสที่สองดี ทุกเคสไปทำไปก็ดีแล้วทุกครั้งไป" (กรณีศึกษา 6)

ตอนที่ 4 ผลที่ได้รับจากการทำงานอาสา

งานอาสาเป็นงานที่ต้องใช้ความเสียสละ ทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความเต็มใจ บุคคลที่เป็นอาสาสมัครจะเป็นผู้ที่คอยหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น จะใช้เวลาและความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานอาสา โดยเฉพาะงานอาสาที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ จนเกิดความผูกพันกับการช่วยเหลือผู้อื่น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสา รวมถึงสิ่งที่ทำให้คงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ **การได้รับความสุข ความภาคภูมิใจ** ที่ได้จากการช่วยเหลือผู้อื่น ความสุขที่ได้เห็นผลสำเร็จของงานอาสา ได้เห็นผลทางบวกที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ประสบกับความยากลำบาก กลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม และมองว่าผลของงานอาสาที่ได้กระทำนั้น ทำให้ตัวเองมี "**วัคซีนชีวิต**" ทำให้ชีวิตมีภูมิคุ้มกันจากปัญหาอุปสรรค

จากสภาวะสะเทือนใจที่ได้พบเจอ ทำให้ตนเองมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังได้ "**เรียนรู้ในเรื่องการให้อภัยผู้อื่น**" การทำงานอาสายังเป็นการ "**เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว**" ซึ่งเกิดจากสมาชิกภายครอบครัวร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงานอาสา นอกจากนั้น สิ่งที่ได้รับอีกประการหนึ่งคือ การได้ "**เครือข่ายความสัมพันธ์**" กับกลุ่มคนต่างๆ ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ สังคมใหม่ เพื่อนใหม่ ได้ทำในสิ่งใหม่ที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม

"เห็นโลกกว้างขึ้น เห็นจิตคน และเราก็คิดว่า เรามองเข้าไปแล้วทะลุในใจได้มากกว่าอดีต มันเห็นภาพ และเราก็ได้ใช้มนุษย์ต่างกระจกเงาสะท้อน เห็นคนนี้ก็เขาใจ มันทำให้เราเข้าใจโลกมากขึ้น อันที่สองคือ ทำให้เรามีวัคซีนชีวิต วัคซีนชีวิตของผมหมายถึงปัญหาต่างๆ ที่เราเคยเจอมานะ สภาวะสะเทือนใจต่างๆ ไปเจอคนพิกงพิการ พอหันกลับมามันเป็นวัคซีนทำให้เราเข้มแข็งได้" (กรณีศึกษา 1)

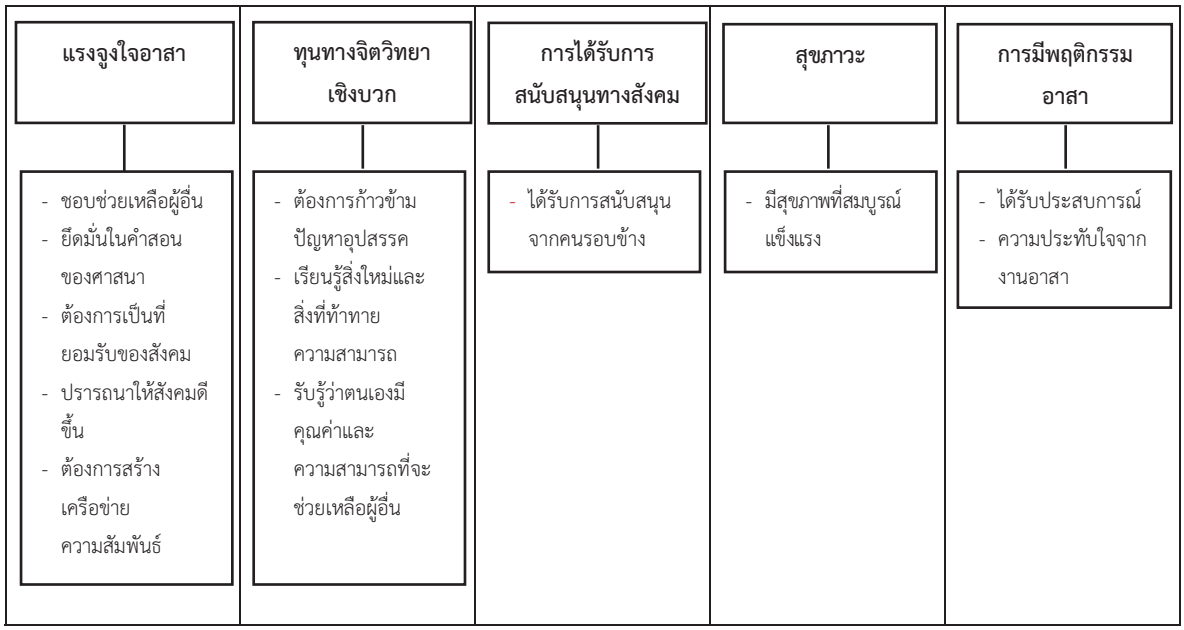
"ความสุขของผมก็เห็นคนอื่นที่เราสอนมาได้ดี เห็นคนที่เราสอนมามีความเจริญก้าวหน้า โห ถ้ายิ่งเห็นเค้ามีความสุข มีการงานการทำที่ดี ช่วยเหลือพ่อแม่ ผมยิ่งโอ้โหมีความสุขเหลือเกิน จากคนเกเรมาเป็นคนดี ช่วยเหลือพ่อแม่ทำงาน ครอบครัวดีขึ้นๆ ผมมีความสุขแล้ว มีความสุขที่เห็น ได้เห็นเค้ามีความสุขเราก็มีความสุขใจไปด้วย" (กรณีศึกษา 2)

นอกจาก การได้รับความสุข ความภาคภูมิใจ ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมแล้ว ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ "**การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง**" ทั้งทางร่างกาย จิตใจ รวมถึงจิตวิญญาณ ถึงแม้ว่าการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง จะเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาก็ตาม ในทางกลับกันการทำงานอาสา ยังจะช่วยส่งเสริมให้อาสาสมัคร ได้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต ที่แข็งแรงยิ่งขึ้น สามารถใช้ชวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ยืนยันถึงผลดีของงานอาสาที่มีต่อสุขภาพ มาจากลักษณะของงานอาสา ที่เป็นเหมือนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิต ของอาสาสมัคร

"ทุกครั้งทำหัวเราะจะดีมาก พอร่างกายที่เราบอกปวดๆ ก็จะดีขึ้น... โครงการหัวเราะทำให้ ร่างกายเขาดีขึ้น ร่างกายตัวเราเองก็ดีขึ้น เรารู้สึกเลย ดีขึ้น หัวสมองอะไรหลายๆ อย่าง อารมณ์ดีขึ้น โครงการหัวเราะมันช่วยมาก ตัดอารมณ์ลบวิตกกังวล มันช่วย apply เรื่องการสอน EQ" (กรณีศึกษา 3)

ตอนที่ 5 สรุปสาเหตุของการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา

จากเงื่อนไขของการทำงานอาสา และคงอยู่ในการทำงานอาสา เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับแนวคิด ทฤษฎี เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เป็นผลจากการศึกษาระยะที่ 1 เพื่อนำมากำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปร สมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัด และทดสอบสมมุติฐาน ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาระยะที่ 2 สามารถจัดกลุ่มตัวแปรได้เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) **แรงจูงใจอาสา** ประกอบด้วย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ปรารถนาให้คนและสังคมดีขึ้น และต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 2) **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** ประกอบด้วย ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 3) **การได้รับการสนับสนุนทางสังคม** คือ ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง 4) **สุขภาวะ** คือ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง และ 5) **การมีพฤติกรรมอาสา** คือ ได้รับประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา จากตัวแปรทั้ง 5 กลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นแผนภาพ แสดงตามภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 เงื่อนไขของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ และเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ในการกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของการวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 และมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในการทำงานอาสา ทั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน คือ **ตอนที่** 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง **ตอนที่** 2 : การวิเคราะห์ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร และ**ตอนที่** 3 : การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และ2) กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ รวมทั้งหมด 776 คน ผลการวิเคระห์แสดงรายละเอียดตามตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย		บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ		กลุ่มรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
- ชาย	142	36.41	111	28.76	253	32.60
- หญิง	248	63.59	275	71.24	523	67.40
อายุ						
- 35 - 40 ปี	167	42.82	-	-	167	21.52
- 41 - 45 ปี	65	16.67	-	-	65	8.38

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย		บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ		กลุ่มรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- 46 - 50 ปี	59	15.13	-	-	59	7.60
- 51 - 55 ปี	51	13.08	-	-	51	6.57
- 56 - 60 ปี	48	12.31	-	-	48	6.19
- 61 - 65 ปี	-	-	210	54.40	210	27.06
- 66 - 70 ปี	-	-	105	27.20	105	13.53
- 71 - 75 ปี	-	-	71	18.40	71	9.15
ศาสนา						
- พุทธ	368	94.36	372	96.37	740	95.36
- คริสต์	12	3.08	9	2.33	21	2.71
- อิสลาม	10	2.56	5	1.30	15	1.93
สภานภาสมรส						
- โสด	177	45.39	84	21.76	261	33.63
- คู่	191	48.97	215	55.70	407	52.32
- หม้าย	14	3.59	75	19.43	89	11.47
- หย่า/แยก	8	2.05	12	3.11	20	2.58
การศึกษาสูงสุด						
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	18.46	30	7.77	102	13.14
- ปริญญาตรี	164	42.05	151	39.12	315	40.59
- ปริญญาโท	103	26.41	171	44.30	274	35.32
- ปริญญาเอก	51	13.08	34	8.81	85	10.95
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน/ตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยก่อนเกษียณ						
- บุคลากรสายสนับสนุน	258	66.15	152	39.38	410	52.84
- บุคลากรสายวิชาการ	132	33.85	234	60.62	366	47.16

จากตาราง 6 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.40 มีอายุอยู่ในช่วง 61 – 65 ปี มากที่สุด ร้อยละ 27.06 รองลงมาอยู่ในช่วง 35 – 40 ปี ร้อยละ 21.52 โดยนับถือศาสนาพุทธ มากที่สุด ร้อยละ 95.36 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 52.32 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 33.63 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.59 และตำแหน่งงานในปัจจุบัน/ตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยก่อนเกษียณ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 52.84 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 47.16 เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า

- กลุ่มบุคลกรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ (n=390) ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.59 มีอายุอยู่ในช่วง 35 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.82 นับถือศาสนาพุทธ มากที่สุด ร้อยละ 94.36 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 48.97 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 45.39 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.05 และมีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 66.15 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 33.85

- กลุ่มบุคลกรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386) ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.24 มีอายุอยู่ในช่วง 61 – 65 ปี มากที่สุด ร้อยละ 54.40 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 96.37 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 55.70 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 21.76 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 44.20 และมีตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยก่อนเกษียณอายุ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 52.87 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 47.16

ตอนที่ 2 : การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2 ประเด็น คือ การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร และการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ว่าเป็นการแจงแจงแบบปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด้ง (kurtosis) ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาตรวจสอบลักษณะการแจกแจง ว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างหรือไม่ ซึ่งข้อมูลต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร โดยทำการแปลงข้อมูลให้เป็นโค้งปกติมากขึ้น และพบว่า ภายหลังการแปลงค่าตัวแปรให้เป็นคะแนนมาตรฐาน พบว่า ทุกตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ รายละเอียดแสดงตามตาราง 7

ตาราง 7 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร ก่อนแปลงค่าให้เป็นคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปร	บุคลากรมหาวิทยาลัย			บุคลากรเกษียณอายุ			กลุ่มรวม		
	Skewness	kurtosis	p-value	Skewness	kurtosis	p-value	Skewness	kurtosis	p-value
1. ระยะเวลาที่ทำงานอาสา	0.094	-0.969	0.000	0.522	-1.121	0.000	0.254	-1.157	0.000
2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา	-0.552	-0.296	0.000	-0.029	-1.048	0.000	-0.303	-0.840	0.000
3. การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก	-0.220	-0.940	0.000	-0.497	-0.735	0.000	-0.354	-0.873	0.000
4. การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก	-0.040	-1.172	0.000	-0.388	-0.865	0.000	-0.214	-1.075	0.000
5. กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม	0.134	-1.211	0.000	-0.165	-1.290	0.000	-0.014	-1.282	0.000
6. กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม	0.090	-1.087	0.000	-0.263	-1.074	0.000	-0.083	-1.128	0.000
7. การให้คุณค่า	-0.939	0.699	0.000	-0.931	0.679	0.000	-0.935	0.685	0.000
8. การทำความเข้าใจฯ	-0.647	0.108	0.000	-0.612	0.042	0.000	-0.628	0.069	0.000
9. การปกป้องตนเอง	-0.085	-0.500	0.025	-0.203	-0.490	0.010	-0.143	-0.506	0.000
10. การเข้าสังคม	-0.492	0.250	0.000	-0.640	0.116	0.000	-0.571	0.174	0.000
11. สุขภาวะทางกาย	-0.129	-0.534	0.009	-0.300	-0.495	0.002	-0.212	-0.534	0.000
12. สุขภาวะทางจิต	-0.303	-0.351	0.014	-0.330	-0.329	0.010	-0.315	-0.347	0.000
13. สุขภาวะทางสังคม	-0.808	0.583	0.000	-0.837	0.845	0.000	-0.822	0.699	0.000
14. สุขภาวะทางปัญญา	-0.987	0.673	0.000	-0.994	0.834	0.000	-0.989	0.740	0.000
15. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	-0.777	1.113	0.000	-0.671	0.122	0.000	-0.705	0.530	0.000
16. ความหวัง	-0.660	1.043	0.000	-0.776	0.713	0.000	-0.696	0.803	0.000
17. การมองโลกในแง่ดี	-0.849	1.086	0.000	-0.691	0.349	0.000	-0.770	0.669	0.000
18. ความหยุ่นตัว	-0.687	0.936	0.000	-0.657	0.501	0.000	-0.669	0.703	0.000
19. การสนับสนุนด้านอารมณ์	-0.700	0.213	0.000	-0.774	0.402	0.000	-0.735	0.293	0.000
20. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	-0.659	0.617	0.000	-0.608	0.307	0.000	-0.636	0.477	0.000
21. การสนับสนุนด้านทรัพยากร	-0.450	-0.010	0.002	-0.614	0.224	0.000	-0.527	0.078	0.000

2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร (Bivariate relationship) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ในกลุ่มรวม (n=776) ความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนด้าน

ข้อมูลข่าวสาร และตัวแปรการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.85 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก และตัวแปรการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม และตัวแปรการให้คุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก และตัวแปรสุขภาวะทางจิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาคู่ความสัมพันธ์ของตัวแปรจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า

- กลุ่มบุคลกรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ (n=390) ความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และตัวแปรการสนับสนุนด้านทรัพยากร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกิจกรรมการแก้ไขปัญหาสังคม และตัวแปรกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.85 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก และตัวแปรการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- กลุ่มบุคลกรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386) ความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และตัวแปรการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.85 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก และตัวแปรการช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกิจกรรมการแก้ไขปัญหาสังคม และตัวแปรกิจกรรมการมีส่วนร่วม และความสัมพนธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และตัวแปรการสนับสนุนด้านอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของข้อมูลที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ไม่ควรมีค่าสูงกว่า 0.85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline. 2005: 56) โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของการวิจัยครั้งนี้ พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกค่า มีค่าไม่สูงกว่า 0.85 ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างต่อไป รายละเอียดแสดงตามตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มรวม (n=776)

ตัวแปร	tim	int	tro	sol	cam	par	Val	und	pro	soc	phy	Emo	socc	win	est	hop	obt	res	psy2	inf2	reso2
Tim	1.00																				
Int	0.37*	1.00																			
tro	0.50*	0.14*	1.00																		
sol	0.61*	0.18*	0.83*	1.00																	
cam	0.57*	0.14*	0.69*	0.80*	1.00																
Par	0.54*	0.18*	0.63*	0.73*	0.83*	1.00															
val	0.28*	0.64*	0.07	0.10*	0.03	0.08*	1.00														
und	0.39*	0.60*	0.20*	0.24*	0.17*	0.17*	0.76*	1.00													
pro	0.45*	0.30*	0.36*	0.36*	0.34*	0.27*	0.39*	0.64*	1.00												
soc	0.42*	0.45*	0.27*	0.29*	0.27*	0.26*	0.49*	0.68*	0.74*	1.00											
phy	0.31*	0.19*	0.23*	0.24*	0.23*	0.20*	0.14*	0.19*	0.22*	0.22*	1.00										
emo	0.18*	0.27*	0.04	0.08*	0.11*	0.13*	0.29*	0.26*	0.13*	0.22*	0.32*	1.00									
socc	0.21*	0.36*	0.10*	0.12*	0.11*	0.12*	0.37*	0.38*	0.30*	0.33*	0.19*	0.65*	1.00								
win	0.10*	0.32*	0.05	0.06	0.03	0.06	0.34*	0.33*	0.21*	0.26*	0.26*	0.56*	0.76*	1.00							
est	0.28*	0.45*	0.21*	0.25*	0.17*	0.18*	0.55*	0.50*	0.33*	0.40*	0.14*	0.22*	0.33*	0.31*	1.00						
hop	0.17*	0.39*	0.14*	0.16*	0.05	0.09*	0.51*	0.45*	0.24*	0.34*	0.12*	0.21*	0.28*	0.31*	0.79*	1.00					
obt	0.11*	0.39*	-0.01	0.02	-0.05	0.02	0.48*	0.37*	0.14*	0.28*	0.06	0.15*	0.23*	0.23*	0.61*	0.61*	1.00				
res	0.18*	0.36*	0.15*	0.16*	0.10*	0.11*	0.47*	0.42*	0.27*	0.35*	0.11*	0.16*	0.25*	0.27*	0.70*	0.69*	0.69*	1.00			
psy2	0.27*	0.48*	0.27*	0.27*	0.22*	0.24*	0.50*	0.52*	0.37*	0.47*	0.17*	0.10*	0.20*	0.18*	0.59*	0.52*	0.48*	0.57*	1.00		
inf2	0.37*	0.38*	0.41*	0.44*	0.39*	0.37*	0.37*	0.46*	0.43*	0.51*	0.20*	0.12*	0.19*	0.14*	0.49*	0.42*	0.33*	0.49*	0.77*	1.00	
reso2	0.38*	0.33*	0.42*	0.44*	0.42*	0.38*	0.31*	0.40*	0.44*	0.48*	0.18*	0.08*	0.16*	0.09*	0.45*	0.38*	0.27*	0.46*	0.67*	0.85*	1.00
Mean	34.75	13.58	9.20	12.86	5.45	4.07	19.11	18.48	11.71	16.70	15.92	17.26	14.60	23.68	21.03	18.39	14.61	17.88	13.57	25.48	12.33
SD	14.65	4.53	4.17	6.39	3.81	2.44	4.59	4.63	4.64	5.19	4.94	3.71	3.26	4.97	4.72	3.95	3.23	3.82	3.82	7.08	3.86

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

องค์ประกอบของ การคงอยู่ในการทำงานอาสา ได้แก่ tim : ระยะเวลาที่ทำงานอาสา int : ความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา

องค์ประกอบของ พฤติกรรมอาสา ได้แก่ tro: การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก sol : การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก cam : กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม par : กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของ แรงจูงใจอาสา ได้แก่ val : การให้คุณค่า und : การทำความเข้าใจฯ pro : การปกป้องตนเอง soc : การเข้าสังคม

องค์ประกอบของ สุขภาวะ ได้แก่ phy : สุขภาวะทางกาย emo : สุขภาวะทางจิต socc : สุขภาวะทางสังคม win : สุขภาวะทางปัญญา

องค์ประกอบของ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ est : การรับรู้ความสามารถของตนเอง hop : ความหวัง obt : การมองโลกในแง่ดี res : ความหยุ่นตัว

องค์ประกอบของ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ psy2 : การสนับสนุนด้านอารมณ์ inf2 : การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร reso2 : การสนับสนุนด้านทรัพยากร

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เหนือเส้นทแยงมุม คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (n=390) ใต้เส้นทแยงมุม คือ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386)

	tim	int	tro	sol	cam	par	Val	und	pro	soc	phy	Emo	socc	win	Est	hop	obt	res	psy2	inf2	reso2
Mean	33.05	13.30	9.77	13.33	5.71	4.09	19.35	18.56	11.59	16.68	15.15	17.11	14.53	23.49	21.45	18.41	15.01	18.14	13.47	25.63	12.48
SD	14.62	4.51	4.12	6.61	3.82	2.49	4.43	4.54	4.65	4.98	4.83	3.59	3.32	4.98	4.38	3.78	3.14	3.86	3.97	7.36	3.93
Tim		0.32*	0.62*	0.67*	0.62*	0.56*	0.08	0.17*	0.28*	0.26*	0.34*	0.23*	0.15*	0.10*	0.03	-0.01	0.09	0.01	0.28*	0.42*	0.42*
Int	0.64*		0.09	0.16*	0.13*	0.15*	0.28*	0.19*	-0.02	0.12*	0.18*	0.21*	0.26*	0.21	0.12	0.13*	0.12*	0.07	0.42*	0.28*	0.22*
tro	0.55*	0.44*		0.83*	0.73*	0.64*	0.17*	0.28*	0.43*	0.34*	0.31*	0.08	0.04	-0.03	0.05	0.05	0.09	0.03	0.20*	0.36*	0.37*
sol	0.56*	0.41*	0.83*		0.81*	0.70*	0.18*	0.29*	0.42*	0.34*	0.33*	0.11*	0.03	0.01	0.04	0.04	0.10	0.01	0.23*	0.40*	0.40*
cam	0.54*	0.38*	0.71*	0.79*		0.85*	0.13*	0.21*	0.33*	0.27*	0.35*	0.16*	0.04	0.00	-0.02	0.00	0.09	0.00	0.18*	0.36*	0.37*
Par	0.46*	0.33*	0.60*	0.68*	0.83*		0.18*	0.22*	0.25*	0.29*	0.32*	0.17*	0.05	-0.01	0.02	0.01	0.10	0.00	0.22*	0.34*	0.34*
val	0.11*	0.26*	0.17*	0.18*	0.10	0.16*		0.77*	0.37*	0.51*	0.08	0.03	0.04	-0.03	0.03	0.07	0.10*	0.01	0.44*	0.39*	0.37*
und	0.28*	0.38*	0.36*	0.40*	0.28*	0.26*	0.73*		0.61*	0.70*	0.14*	-0.02	0.00	-0.07	0.00	0.02	0.09	-0.03	0.43*	0.42*	0.40*
pro	0.39*	0.42*	0.49*	0.48*	0.42*	0.34*	0.36*	0.67*		0.72*	0.19*	-0.07	-0.03	-0.09	-0.05	-0.08	-0.02	-0.09	0.22*	0.32*	0.35*
soc	0.34*	0.40*	0.43*	0.42*	0.38*	0.38*	0.45*	0.67*	0.74*		0.17*	0.00	0.03	-0.08	0.01	0.01	0.07	-0.01	0.36*	0.42*	0.37*
phy	0.39*	0.38*	0.27*	0.25*	0.27*	0.23*	0.05	0.17*	0.21*	0.22*		0.33*	0.16*	0.23*	0.06	0.07	0.11*	0.02	0.15*	0.19*	0.19*
emo	0.09	0.23*	0.10*	0.13*	0.13*	0.20*	0.25*	0.24*	0.14*	0.22*	0.33*		0.62*	0.55*	0.02	0.05	0.10	0.03	0.00	0.02	0.03
socc	0.15*	0.24*	0.14*	0.15*	0.11*	0.16*	0.28*	0.34*	0.26*	0.29*	0.17*	0.63*		0.75*	0.08	0.11*	0.10	0.11*	0.01	-0.02	-0.03
win	0.06	0.19*	0.08*	0.10	0.05	0.08	0.30*	0.37*	0.22*	0.27*	0.25*	0.56*	0.76*		0.75*	0.08	0.11*	0.10	0.11*	0.01	-0.02
est	0.14*	0.25*	0.26*	0.30*	0.21*	0.20*	0.66*	0.64*	0.41*	0.47*	0.07	0.22*	0.32*	0.32*		0.04	0.07	0.05	0.07	0.00	-0.08
hop	0.07	0.20*	0.16*	0.18*	0.08	0.09	0.61*	0.57*	0.35*	0.43*	0.08	0.21*	0.27*	0.30*	0.80*		0.62*	0.76*	0.01	-0.06	-0.06
obt	0.06	0.17*	0.10*	0.12*	0.08	0.13*	0.56*	0.45*	0.21*	0.36*	0.03	0.19*	0.22*	0.26*	0.61*	0.63*		0.73	0.04	-0.01	-0.05
res	0.18*	0.28*	0.23*	0.23*	0.17*	0.17*	0.57*	0.56*	0.41*	0.46*	0.15*	0.22*	0.25*	0.30*	0.71*	0.73*	0.70*		-0.03	-0.07	-0.08
psy2	0.25*	0.39*	0.35*	0.34*	0.30*	0.30*	0.56*	0.58*	0.45*	0.58*	0.17*	0.21*	0.26*	0.24*	0.63*	0.54*	0.50*	0.61*		0.76*	0.67*
inf2	0.31*	0.42*	0.41*	0.42*	0.36*	0.33*	0.46*	0.57*	0.50*	0.59*	0.19*	0.21*	0.26*	0.24*	0.55*	0.49*	0.43*	0.59*	0.83*		0.85*
reso2	0.35*	0.42*	0.43*	0.44*	0.40*	0.36*	0.43*	0.55*	0.53*	0.59*	0.18*	0.20*	0.28*	0.23*	0.52*	0.45*	0.36*	0.56*	0.74*	0.80*	
Mean	26.95	10.95	10.39	14.80	6.33	4.60	19.62	18.65	11.88	16.81	15.70	17.36	14.67	23.61	21.70	19.08	14.58	18.34	14.22	26.67	12.95
SD	17.24	5.05	4.06	6.23	3.99	2.56	4.30	4.51	4.68	5.35	4.95	3.62	3.20	4.85	5.06	4.10	3.35	3.90	3.81	7.12	3.93

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 : กาววิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ และส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ รายละเอียดดังนี้

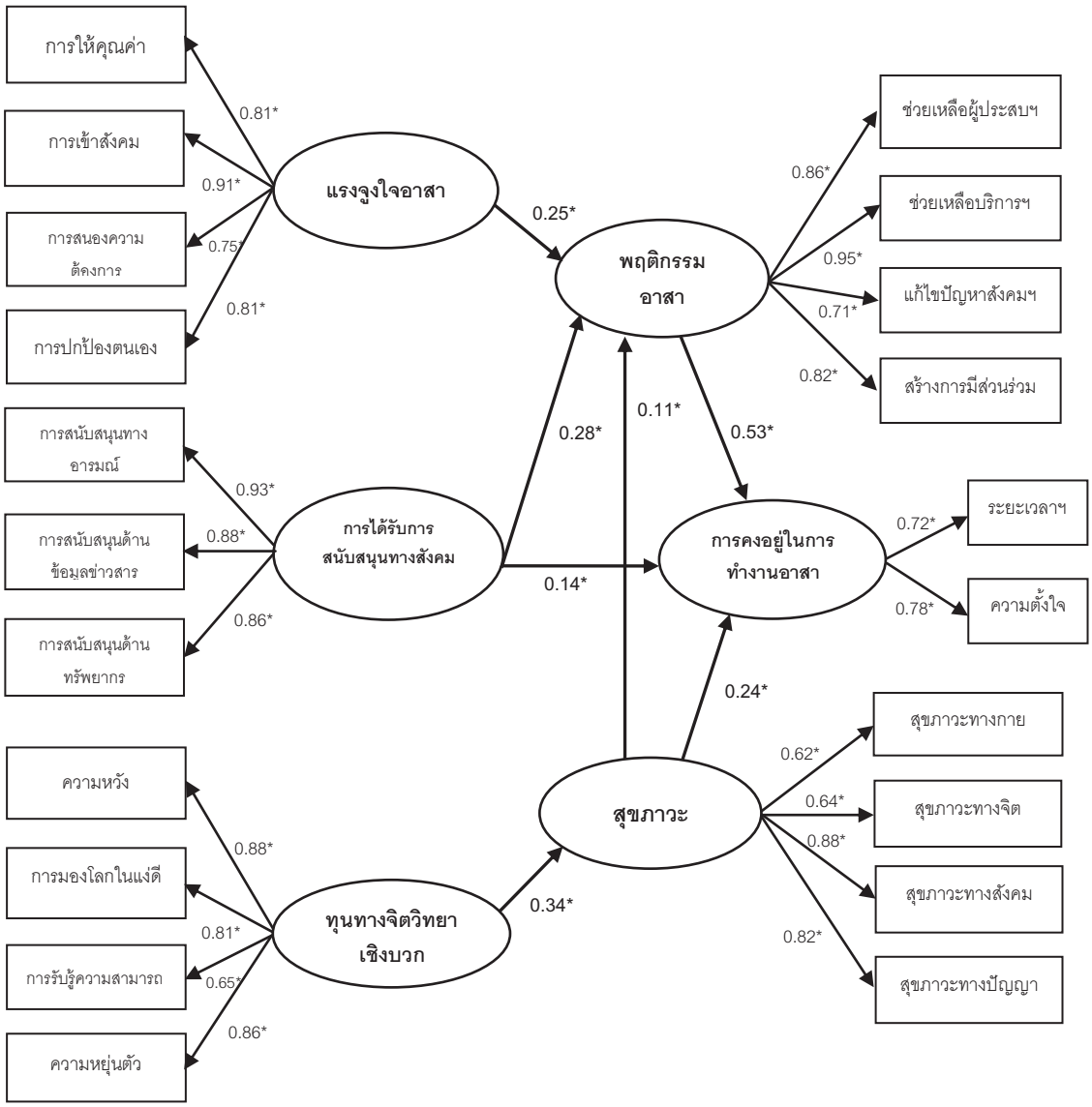
ส่วนที่ 1: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ตามสมมุติฐานหลัก และสมมติฐานย่อย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานหลัก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 = 2687.46, df= 179, p-value= 0.00, χ^2/df= 15.01, RMSER= 0.13, SRMR= 0.37, GFI= 0.74, CFI= 0.85, NFI= 0.84 ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า ไคว-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัดส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาความอิสระ สูงกว่า 5.00 และพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนอื่นยังมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ค่า RMSER ควรมีค่าไม่เกิน 0.08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 ค่า GFI, CFI และ NFI ไม่ควรต่ำกว่า 0.90 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ เพื่อให้ค่าดัชชีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยปรับให้เศษเหลือ (error) ของตัวแปรสังเกตบางค่าให้มีความสัมพันธ์กัน

ผลการประมาณค่ารูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานหลัก หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2= 689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.069, SRMR= 0.067, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.97 ถึงแม้ว่าค่า ไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด อาจเนื่องมาจาก 1) ความซับซ้อนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ และ3) ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจก

แจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) (Kline, 2005) ดังนั้น จึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าอื่น พบว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า ทั้งนี้ ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม แสดงรายละเอียดตามภาพประกอบ 19 และ ตาราง 10 ดังนี้



หมายเหตุ : * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพประกอบ 19 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในกลุ่มรวม (n=776)

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในกลุ่มรวม ที่ปรับแก้ (n=766)

ตัวแปร	สุขภาวะ (R^2= 0.12)			พฤติกรรมอาสา (R^2= 0.26)			การคงอยู่ในการทำงานอาสา (R^2= 0.50)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.34*	-	0.34*	-	0.02	0.02	-	0.10*	0.10*
แรงจูงใจอาสา	-	-	-	0.25*	-	0.25*	-	0.13*	0.13*
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	-	-	-	0.28*	-	0.28*	0.14*	0.15*	0.29*
สุขภาวะ	-	-	-	0.11*	-	0.11*	0.24*	0.04	0.28*
พฤติกรรมอาสา	-	-	-	-	-	-	0.53*	-	0.53*
χ^2 = 689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.06, SRMR= 0.06, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.97									

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect) IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม (Total effect) * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 และภาพประกอบ 19 อิทธิพลของตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มากที่สุดคือ พฤติกรรมอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) รองลงมา คือ สุขภาวะ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.24, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.15 และ 0.13 ตามลำดับ และตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ส่วนตัวแปร สุขภาวะ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04

อิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจอาสา การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา มากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.28, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

รองลงมา คือ แรงจูงใจอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.25, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) และสุขภาวะ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.11, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.34

จากค่าอิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ดังภาพประกอบ 19 และตาราง 10 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมุติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ตามสมติฐานหลัก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2=689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.06, SRMR=0.06, GFI=0.92, CFI=0.98, NFI=0.97) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมุติฐานหลักของการวิจัย

2. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.1 “การสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53, 0.24, และ 0.14 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยย่อยในข้อที่ 1.1 ทุกข้อ

3. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.2 “แรงจูงใจอาสา สุขภาวะ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิอิทธิ์พล เท่ากับ 0.25, 0.11 และ 0.28 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยย่อยในข้อที่ 1.2 ทุกข้อ

4. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.3 “ทุนทางจิตหวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.34 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.3

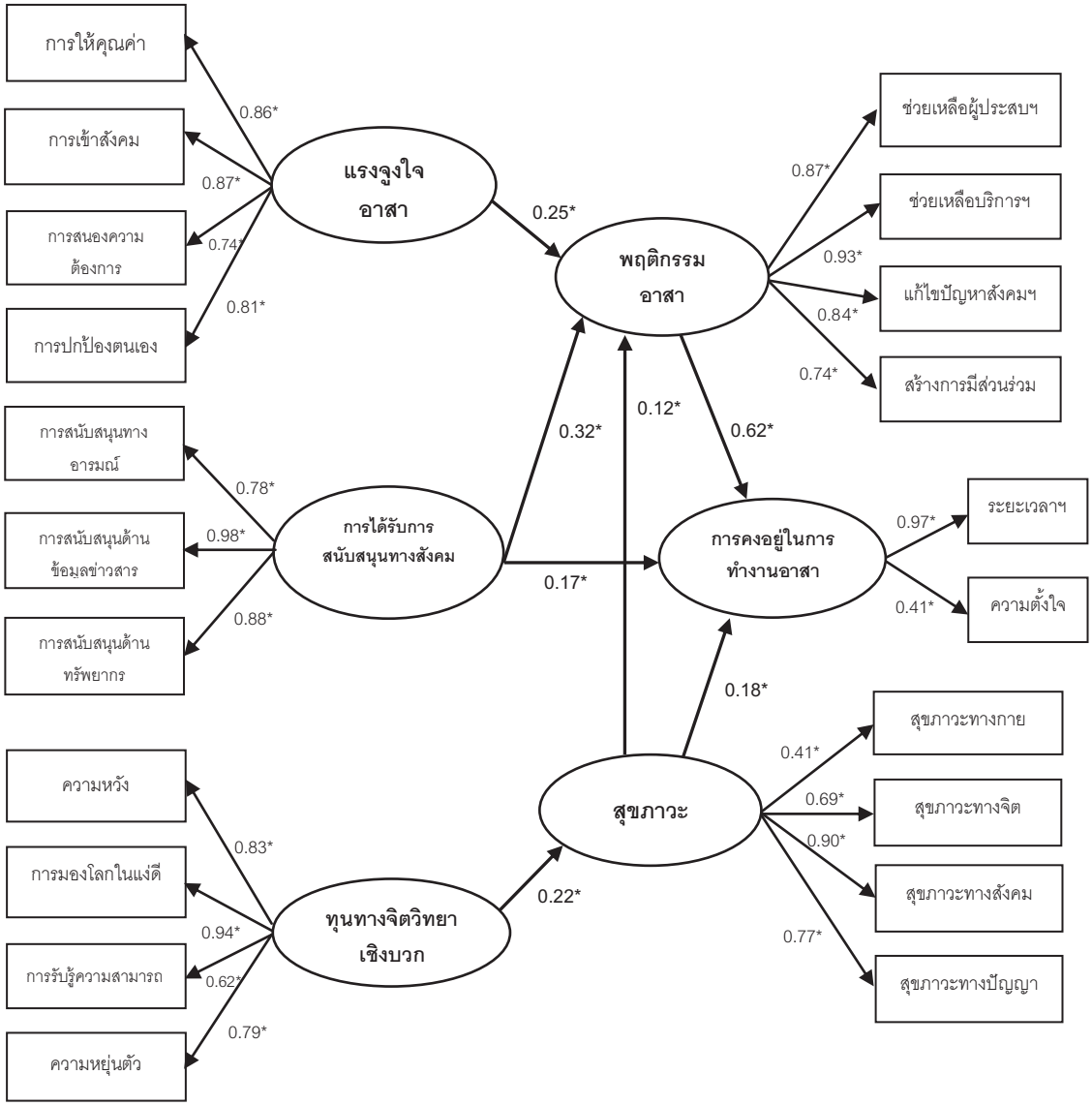
5. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.4 “การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ การคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิอิทธิพล เท่ากับ 0.15 และ 0.13 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยย่อย ข้อที่ 1.4 ทุกข้อ

6. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.5 “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยย่อย ข้อที่ 1.5 บางส่วน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ กลุ่มย่อย (กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ)

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (n=390) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 = 870.61, df= 179, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.86, RMSEA= 0.10, SRMR = 0.082, GFI= 0.82, CFI= 0.92, NFI= 0.90 ค่าดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า ไคว-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนอื่นยังมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ค่า RMSEA ควรมีค่าไม่เกิน 0.08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 ค่า GFI ไม่ควรต่ำกว่า 0.90 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ เพื่อให้ค่าดัชชีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยปรับให้เศษเหลือ (error) ของตัวแปรสังเกตบางค่าให้มีความสัมพันธ์กัน

ผลการประมาณค่ารูปแบบความสัมพันธ์ หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 =361.64, df= 166, p= 0.00, χ^2/df= 2.18, RMSEA= 0.055, SRMR=0.075, GFI=0.92, CFI=0.98, NFI=0.95 ถึงแม้ว่าค่า ไค-สแควร์ จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าอื่น และพบว่า อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม แสดงรายละเอียดตามภาพประกอบ 20 และ ตาราง 11 ดังนี้



หมายเหตุ : * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพประกอบ 20 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (n=390)

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่ปรับแก้ (n=390)

ตัวแปร	สุขภาวะ (R^2= 0.10)			พฤติกรรมอาสา (R^2= 0.25)			การคงอยู่ในการทำงานอาสา (R^2= 0.56)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.22*	-	0.22*	-	0.01	0.01	-	0.03	0.03
แรงจูงใจอาสา	-	-	-	0.25*	-	0.25*	-	0.15*	0.15*
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	-	-	-	0.32*	-	0.32*	0.17*	0.20*	0.37*
สุขภาวะ	-	-	-	0.12*	-	0.12*	0.18*	0.07*	0.25*
พฤติกรรมอาสา	-	-	-	-	-	-	0.62*	-	0.62*

χ^2 =361.64, df= 166, p-value= 0.00, χ^2 /df= 2.18, RMSEA= 0.05, SRMR= 0.07, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.95

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect) IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม (Total effect) * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

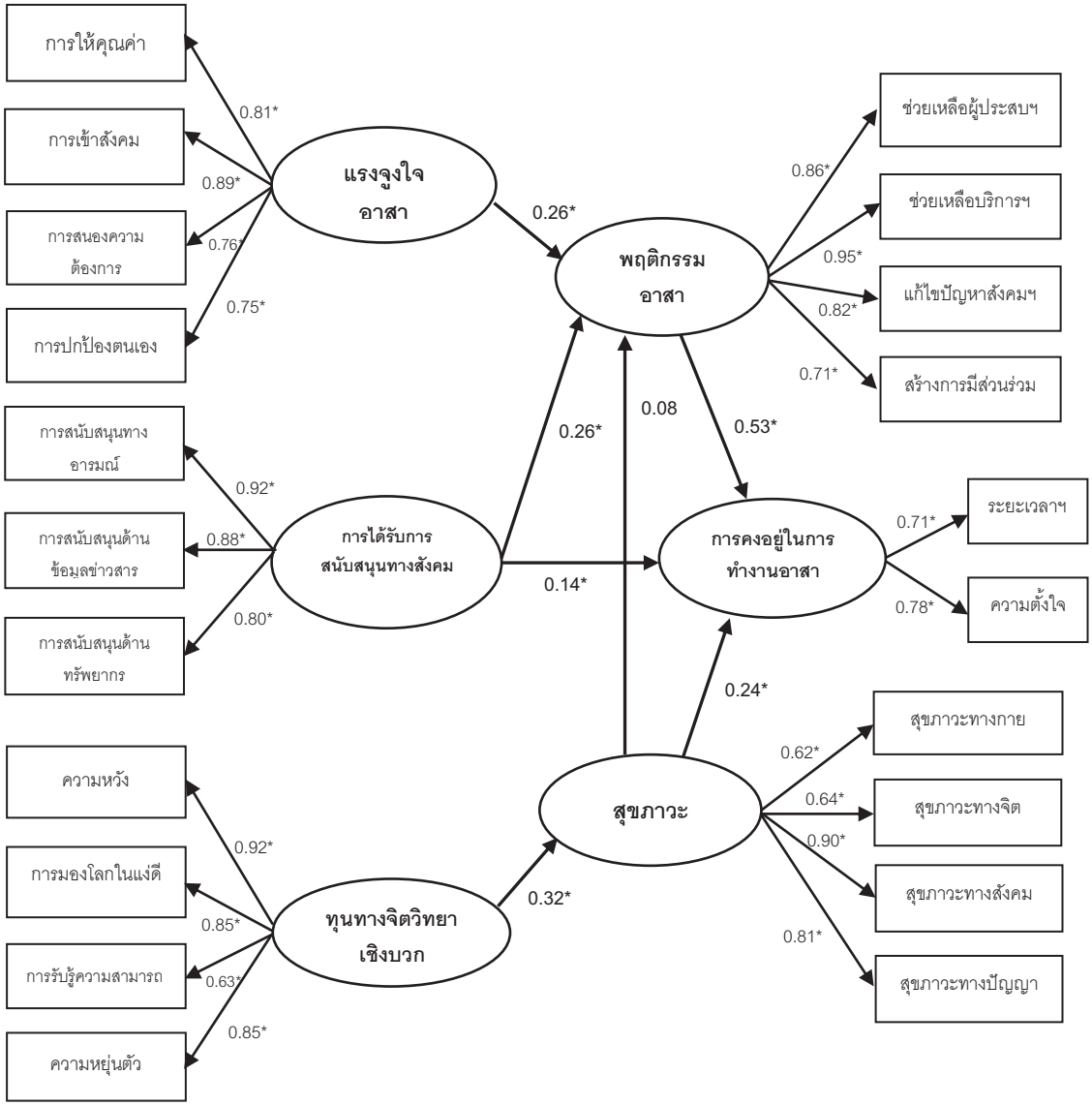
จากตาราง 11 และภาพประกอบ 20 อิทธิพลของตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มากที่สุดคือ พฤติกรรมอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.62, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) รองลงมา คือ สุขภาวะ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.18, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.17, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรแรงจูงใจอาสา และตัวแปรสุขภาวะ มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20, 0.15 และ 0.07 ตามลำดับ และตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านตัวแปรสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.03

อิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจอาสา การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา มากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.32, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) รองลงมา คือ แรงจูงใจอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.25, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

และสุขภาวะ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.12, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.22

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 = 1335.06.46, df= 179, p-value= 0.00, χ^2/df= 7.46, RMSEA= 0.13, SRMR= 0.37, GFI= 0.74, CFI= 0.85, NFI= 0.84 ค่าดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า ไคว-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัดส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาแห่งความเป็นอิสระ สูงกว่า 5.00 และพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนอื่นยังมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ค่า RMSEA ควรมีค่าไม่เกิน 0.08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 ค่า GFI, CFI และ NFI ไม่ควรต่ำกว่า 0.90 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ เพื่อให้ค่าดัชชีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยปรับให้เศษเหลือ (error) ของตัวแปรสังเกตบางค่าให้มีความสัมพันธ์กัน

ผลการประมาณค่ารูปแบบความสัมพันธ์ หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ χ^2 = 403.51, df= 153, p-value= 0.00, χ^2/df= 2.64, RMSEA= 0.065, SRMR= 0.073, GFI= 0.91, CFI= 0.98, NFI= 0.97 ถึงแม้ว่าค่า ไค-สแควร์ จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าอื่น พบว่า อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า โดยผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม แสดงรายละเอียดตามภาพประกอบ 21 และ ตาราง 12 ดังนี้



หมายเหตุ : * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพประกอบ 21 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ (n=386)

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ที่ปรับแก้ (n=386)

ตัวแปร	สุขภาวะ (R^2= 0.10)			พฤติกรรมอาสา (R^2= 0.25)			การคงอยู่ในการทำงานอาสา (R^2= 0.50)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.32*	-	0.32*	-	0.03	0.03	-	0.09*	0.09*
แรงจูงใจอาสา	-	-	-	0.26*	-	0.26*	-	0.14*	0.14*
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	-	-	-	0.26*	-	0.26*	0.14*	0.14*	0.28*
สุขภาวะ	-	-	-	0.08	-	0.08	0.24*	0.04	0.28*
พฤติกรรมอาสา	-	-	-		-	-	0.53*	-	0.53*

χ^2 =403.51, df= 153, p-value= 0.00, χ^2 /df= 2.64, RMSEA= 0.06, SRMR= 0.07, GFI= 0.91, CFI= 0.98, NFI= 0.97

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect) IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม (Total effect) * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 และภาพประกอบ 21 อิทธิพลของตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มากที่สุดคือ พฤติกรรมอาสา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53,มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) รองลงมา คือ สุขภาวะ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.24, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรแรงจูงใจอาสา และตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14, 0.14 และ 0.09 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสุขภาวะ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านตัวแปรสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04

อิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจอาสา การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจอาสา และตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 โดยที่ตัวแปรสุขภาวะ มีอิทธิพลทางต่อพฤติกรรมอาสา อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อการพฤติกรรมอาสา พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.32

3.2 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ 5 ขั้น คือ 1) กำหนดให้รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกัน และไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากัน ระหว่างกลุ่ม (H_0: Form) 2) กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 1 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛX) 3) กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 2 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: $\Lambda X \Lambda Y$) 4) กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 3 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบเท่ากัน (H_0: $\Lambda X \Lambda Y \Gamma$) 5) กำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: $\Lambda X \Lambda Y \Gamma \beta$) รายละเอียดแสดงตามตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน (Fit Index)						เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
	χ^2	df	p - value	RMSEA	χ^2/df	GFI	$\Delta\chi^2$	Δdf	p - value
ขั้นที่ 1: รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากัน (H_0: Form)	904.41	336	0.00	0.066	2.691	0.90	-	-	-
ขั้นที่ 2: ขั้นที่1 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛX)	908.39	342	0.00	0.065	2.656	0.90	3.98 (ขั้น2-ขั้น1)	6 (ขั้น2-ขั้น1)	0.679
ขั้นที่ 3: ขั้นที่2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ ประกอบของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛY)	915.16	345	0.00	0.065	2.652	0.90	6.77 (ขั้น3-ขั้น2)	3 (ขั้น3-ขั้น2)	0.079
ขั้นที่ 4: ขั้นที่3 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛYΓ)	920.95	347	0.00	0.065	2.654	0.90	5.79 (ขั้น4-ขั้น3)	2 (ขั้น4-ขั้น3)	0.055
ขั้นที่ 5: ขั้นที่4 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛxΛYΓβ)	953.66	352	0.00	0.066	2.709	0.90	32.71 (ขั้น5-ขั้น4)	5 (ขั้น5-ขั้น4)	0.000*

ตาราง 13 (ต่อ)

รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน (Fit Index)						เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
	χ^2	df	p - value	RMSEA	χ^2/df	GFI	$\Delta\chi^2$	Δdf	p - value
ขั้นที่ 5.1: ขั้นที่4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา เท่ากัน	925.37	349	0.00	0.065	2.651	0.90	4.42 (ขั้น5.1-ขั้น4)	2 (ขั้น5.1-ขั้น4)	0.109
ขั้นที่ 5.2: ขั้นที่4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาเท่ากัน	927.70	348	0.00	0.066	2.665	0.90	6.75 ขั้น5.2-ขั้น4)	1 ขั้น5.2-ขั้น 4)	0.009*
ขั้นที่ 5.3: ขั้นที่4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา เท่ากัน	930.65	349	0.00	0.066	2.666	0.90	9.70 ขั้น5.3-ขั้น4)	2 ขั้น5.3-ขั้น 4)	0.007*

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ พบว่าการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 ดัชนีแสดงความกลมกลืนของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (χ^2=904.41, df= 336, p-value= 0.00, χ^2/df= 2.656, RMSEA= 0.066, SRMR=0.075, GFI=0.90, CFI=0.97, NFI=0.96) แสดงว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นต่อไปซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ค่าพารามิเตอร์ในรูปแบบความสัมพันธ์) รายละเอียดตามขั้นตอนที่ 2-5

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวภายในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 1 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛX) ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 2 และขั้นที่ 1 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 2 และขั้นที่ 1 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 1 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=3.98, Δdf=6, p-value=0.679) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวภายในรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ เท่ากัน

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวภายในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 2 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน (H_0: ΛXΛY) ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 3 และขั้นที่ 2 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 3 และขั้นที่ 2 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=6.77, Δdf=3, p-value=0.079) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ เท่ากัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 3 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน (H_0: ΛXΛYΓ) ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 4 และ ขั้นที่ 3 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 4 และขั้นที่ 3 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบ

ความสัมพันธ์ขั้นที่ 4 กับขั้นที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=5.79, Δdf=2, p-value=0.055) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ เท่ากัน

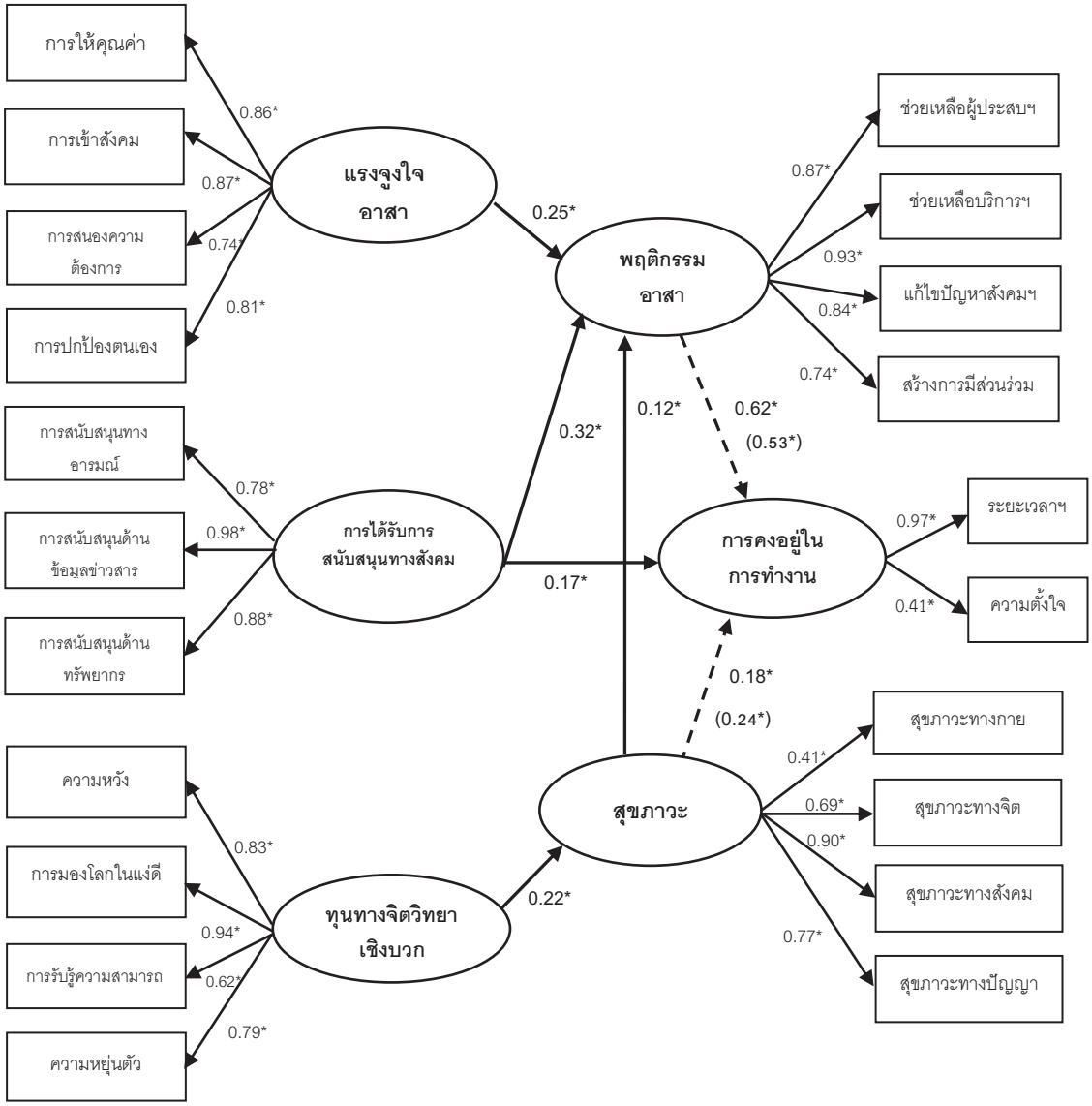
ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน (H_0: $\Lambda X \Lambda Y \Gamma \beta$) ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 5 และ ขั้นที่ 4 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 5 และขั้นที่ 4 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่มผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 5 กับขั้นที่ 4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=32.71, Δdf=5, p-value=0.000) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ อย่างน้อย 1 ค่า แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลค่าใดบ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ตามรายละเอียดในขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นที่ 5.1-5.3

ขั้นที่ 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 5.1 และ ขั้นที่ 4 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 5.1 และขั้นที่ 4 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 5.1 กับขั้นที่ 4 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=4.42, Δdf=2, p-value=0.109) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่ 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 5.2 และ ขั้นที่ 4 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 5.2 และขั้นที่ 4 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 5.2 กับขั้นที่ 4 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=6.75, Δdf=1, p-value=0.009) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่ 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน โดยกำหนดเงื่อนไขตามขั้นที่ 4 และเพิ่มเงื่อนไขกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาในรูปแบบความสัมพันธ์เท่ากัน ผลการทดสอบจะพิจารณาจากผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างขั้นที่ 5.3 และ ขั้นที่ 4 ที่ระดับองศาอิสระ ที่มาจากผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ระหว่างขั้นที่ 5.3 และขั้นที่ 4 ถ้าผลการทดสอบพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่มผลการทดสอบพบว่า ผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นที่ 5.3 กับขั้นที่ 4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\chi^2$=9.70, Δdf=2, p-value=0.007) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสุขภาวะ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มีรูปแบบความสัมพันธ์มีลักษณะไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ แต่จะมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ที่ทดสอบ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา มีรูปแบบความสัมพันธ์มีลักษณะไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มและพบว่า มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ที่ทดสอบบางตัว ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3



หมายเหตุ : * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- - - - → = เส้นอิทธิพลที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

นอกวงเล็บ = ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ภาพประกอบ 22 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

3.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

ตัวแปรแฝง	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ความคาดเคลื่อน	t-value	p-value
1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.131	0.081	1.616	0.106
2. แรงจูงใจอาสา	0.127	0.081	1.572	0.116
3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.171	0.078	2.196	0.028*
4. สุขภาวะ	0.047	0.080	0.589	0.556
5. พฤติกรรมอาสา	0.100	0.079	1.272	0.203
6. การคงอยู่ในการทำงานอาสา	-0.171	0.095	-1.790	0.074

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ผลต่างค่าเฉลี่ย= ค่าเฉลี่ยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ - ค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

จากตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยกำหนดให้กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเป็นฐาน และให้กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้น ถ้าผลต่างมีค่าเป็นบวก แสดงว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสูงกว่า กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แต่ถ้าผลต่างมีค่าเป็นลบ แสดงว่ากลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงน้อยกว่า กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรแฝงที่พบค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (t-value=2.196) ส่วนตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แรงจูงใจอาสา สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า ค่าเฉลี่ย

แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value=1.616, 1.572, 0.589, 1.272 และ -1.790 ตามลำดับ)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ แตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงแตกต่างกันเพียงบางส่วน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 บางส่วน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทำความเข้าใจถึงการเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา รวมทั้งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นเหตุและผลของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ และ 3) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี แบบสำรวจตามลำดับ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1: **การวิจัยเชิงคุณภาพ** เป็นการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา **ตัวอย่างหรือกรณีศึกษา** คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐที่เกษียณอายุ โดยมีเกณฑ์คัดเลือก (Inclusion criteria) คือ 1) เป็นบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย หรือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เป็นบุคคลที่เสียสละอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม ด้วยการทำงานอาสาด้วยตนเอง หรือทำงานร่วมกับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 3) ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคม และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคคลที่อุทิศตนทำงานอาสาเพื่อสังคมอย่างแท้จริง โดยผู้วิจัยทำการเลือกกรณีศึกษาแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้ จำนวน 6 คน (Stake. 2006: 22) **เครื่องมือและการเก็บรวมรวมข้อมูล** : เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เครื่องมือที่สำคัญคือ ตัวผู้วิจัย นอกจากนั้นยังประกอบด้วย แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ทำการตรวจสอบคุณภาพของแนวการสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาสร้างข้อสรุปจากการเก็บข้อมูลที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวของไมล์และฮูเบอร์แมน (Miles; & Huberman, 1994: 10-11) ในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และลุ่มลึก ในบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ผลที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร เพื่อรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อการอธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มประชากรในวงกว้างต่อไป

ระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 การวิจัยในระยะนี้เป็นผลต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำตัวแปรเงื่อนไขหรือตัวแปรสาเหตุ ของการคงอยู่ในการทำงานอาสา ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 และจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาทำการนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย สร้างเครื่องมือวัดตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มตัวอย่างในวงกว้าง **ตัวแปรที่ศึกษา** ประกอบด้วย 1) **ตัวแปรแฝงภายนอก** ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจอาสา และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) **ตัวแปรแฝงภายใน** ได้แก่ สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา และ3) **ตัวแปรจัดประเภท** ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร **ประชากรในการวิจัย** คือ บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามข้อเสนอของไคล์ (Kline. 2005) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 776 คน แบ่งเป็น กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย 390 คน กลุ่มบุคลากรเกษียณอายุ 386 คน ทำ**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 7 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.91 – 0.95 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการสรุปและอภิปรายผลจากการศึกษาระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อค้นพบที่เป็นบทสรุปและอภิปรายผลควบคู่กันไป โดยอภิปรายผลในประเด็นเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร ในการการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

1. ผลการศึกษา พบลักษณะงานอาสาที่ทำมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยลักษณะงานอาสาที่พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำมาตั้งแต่อดีตและดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ 1) งานอาสาที่มีลักษณะช่วยเหลือสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความหวังและสร้างกำลังใจให้แก่คนพิการ อาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม สึนามิ อาสาช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้าย โดยการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสุข และความหวัง

2) งานอาสาที่มีลักษณะของการให้บริการสังคม เช่น การให้บริการทางวิชาการต่างๆ ให้ความรู้ สอนหนังสือ จัดค่ายศิลปะและกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่เยาวชน และ3) งานอาสาที่มีลักษณะช่วยแก้ปัญหาสังคม เช่น อาสาพัฒนาศักยภาพ คุณธรรมจริยธรรม ให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม อาสาแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. ผลการศึกษาเส้นทางการทำงานอาสา

2.1 การเข้าสู่เส้นทางการเป็นอาสาสมัครของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีมูลเหตุมาจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับโดยตรง เช่น มีประสบการณ์ความทุกข์จากโรคภัยไข้เจ็บ จึงอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ เป็นต้น และมูลเหตุที่เกิดจากการไม่ได้ประสบการณ์โดยตรง แต่มีจิตปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์หรือต้องการพัฒนาสังคม

2.2 เส้นทางการเข้าสู่งานอาสา เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน และวัยทำงานและงานอาสาที่ยังคงทำอยู่ในปัจจุบัน สรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 งานอาสาในวัยเด็ก เริ่มต้นจากการช่วยเหลืองานของครอบครัว พี่น้อง หรือบุคคลใกล้ชิด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะได้รับแบบอย่างและการปลูกฝังการทำงานอาสาจากบุคคลในครอบครัวทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การบอกให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว การช่วยเหลือเพื่อนบ้าน ชุมชน การปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้เห็น ทำให้เป็นการปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นผู้ให้ตั้งแต่วัยเยาว์ ประสบการณ์การช่วยเหลือ การรู้จักการแบ่งปัน และเป็นผู้ให้ในวัยเด็กเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมอาสามาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

2.2.2 งานอาสาในวัยเรียน ประสบการณ์ในวัยเรียนทั้งประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจนค่านิยม ทัศนคติในการดำรงชีวิตในสังคม มีส่วนสำคัญในการสร้างประสบการณ์การทำงานอาสาให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีงานอาสาที่เป็นงานทางวิชาการ เช่น อาสาทำงานในห้องสมุด อาสาทำงานประชุมวิชาการของสถานศึกษา และงานอาสาอื่นๆ เช่น อาสาเก็บขยะบริเวณโรงเรียน อาสารดน้ำต้นไม้ อาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร นอกจากนี้ ในช่วงวัยเรียนยังสร้างประสบการณ์การทำงานอาสาที่นอกเหนือจากการทำงานของโรงเรียนอีกด้วย เช่น อาสาช่วยงานทางศาสนา อาสาช่วยกลุ่มคนที่มีความยากลำบาก เป็นต้น

2.2.3 งานอาสาในวัยทำงาน และงานอาสาในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เริ่มทำงานอาสาอย่างจริงจังในวัยทำงาน และทำต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นช่วงชีวิตที่มีความพร้อมในหลายด้านที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งลักษณะงานอาสามีทั้งที่ต่อเนื่องจากงานที่ทำในช่วงชีวิตที่ผ่านมา และงานอาสาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับวิชาชีพและงานที่ทำ เช่น งานอาสาที่เป็นการช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่กลุ่มผู้พิการ งานอาสาให้ความรู้ คุณธรรม

จริยธรรม แก่เด็กด้อยโอกาส เป็นต้น และงานอาสาที่เป็นการช่วยแก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น แก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.3 เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา จากการศึกษา พบเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุ 11 เงื่อนไข ได้แก่ 1) การชอบช่วยเหลือผู้อื่น 2) ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา 3) ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม 4) ปรารถนาให้คนและสังคมดีขึ้น 5) ต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 6) ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค 7) เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ 8) รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 9) ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง 10) มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง และ11) ประสบการณ์และความประทับใจจากการทำงานอาสา อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยึดมั่นในการทำงานอาสา และยังคงดำรงอยู่ซึ่งการทำงานอาสาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน แม้หลายท่านจะเกษียณอายุจากงานแล้วก็ตาม โดยผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายผลในส่วนของเงื่อนไขเกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสาและการคงอยู่ในการทำงานอาสาในหัวข้อต่อไป เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การนำเงื่อนไขอันเป็นข้อค้นพบจากภาคสนามนี้ไปจัดกลุ่มเพื่อสร้างเป็นตัวแปรและทำการศึกษาในระยะที่ 2 ต่อไป

อภิรายผลการวิจัยระยะที่ 1

การอภิปรายผลในประเด็นเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดกรอบการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ รวมทั้งการนิยามความหมาย และวิธีการวัดตัวแปร ในการการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2 ดังนี้

1. เงื่อนไขที่เทียบเคียงได้กับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสา ประกอบด้วย 1) **การชอบช่วยเหลือผู้อื่น**: การชอบช่วยเหลือผู้อื่น คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกิดความรู้สึก ความคิด ความเชื่ออยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เป็นประจำ รวมไปถึงจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นหรือพฤติกรรมอาสาเมื่อมีโอกาสหรือพยายามแสวงหาโอกาสให้ตนเองได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการชอบช่วยเหลือผู้มาจากภูมิหลังหลายประการ เช่น การมีพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยที่ดี การได้รับอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว สถานศึกษา หรือแม้แต่การมีประสบการณ์ในแต่ละช่วงวัย เป็นต้น เป็นสิ่งที่หล่อหลอมการมีบุคลิกการชอบช่วยเหลือผู้อื่นให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเทียบเคียงได้กับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ของ อีริคสัน (Eric H.Erikson) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการเกิดและการเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคล ตามพัฒนาการของมนุษย์ออกเป็น 8 ขั้นตอน ใน 4 ขั้นตอนแรกเป็นระยะวัยทารกและวัยเด็ก เป็นขั้นตอนของการสะสมประสบการในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวเพื่อการเกิดเอกลักษณ์แห่งตน ในขั้นตอนที่ 5 ส่วนขั้นตอนที่ 6-8 เป็นการนำเอาเอกลักษณ์แห่งตนไปใช้

ตามทฤษฎีของอีริคสันแล้วผู้ให้ข้อมูลสำคัญอาจเป็นบุคคลที่มีพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยที่สมบูรณ์ประกอบกับในปัจจุบันแต่ละท่านอยู่ในช่วงวัยที่มีความพร้อมที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าหากพัฒนาการแต่ละขั้นที่ผ่านมาดำเนินไปด้วยดี (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 69-70) ส่วนบุคคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือบุคคลวัยเกษียณ ตามทฤษฎีของอีริคสันแล้วบุคคลดังกล่าวอยู่ในขั้นของความภาคภูมิในเกียรติของตนกับความสิ้นหวัง หากพัฒนาการแต่ละขั้นที่ผ่านมาดำเนินไปด้วยดี บุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติแห่งความอาทร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น จนเกิดเป็นความปลาบปลื้มใจที่ได้เป็นผู้ให้ รู้จักปล่อยวาง ไม่ยึดติดกับชีวิต จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2554: 58-66) นอกจากนี้ ยังเทียบเคียงได้กับแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งมองการถ่ายทอดทางสังคมในแง่ของกลุ่มสังคมโดยส่วนรวมถ่ายทอดค่านิยมตามบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมไปยังสมาชิก มองบุคคลในฐานะสมาชิกของสังคม กลุ่มทางสังคมจะทำการอบรมสมาชิกของสังคมเพื่อให้มีความผูกพันและมีสมรรถนะในสังคมโดยผ่านตัวแทนทางสังคม (Socialization Agents) เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน วัด สื่อมวลชน เป็นต้น โดยใช้กลไกการเรียนรู้แบบต่างๆ ถ่ายทอดถึงบรรทัดฐาน ค่านิยม และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการกระทำบทบาทต่างๆ ของสมาชิก (งามตา วนินทานนท์. 2545: 98-99) ซึ่งการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีบุคลิกชอบช่วยเหลือผู้อื่นนี้ อาจมาจากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว เพื่อน สถานศึกษา เป็นต้น 2) **ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา**: การยึดมั่นในคำสอนของศาสนา เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานอาสายังคงดำรงอยู่ เพราะคำสอนของศาสนาสอนให้มนุษย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนตกทุกข์ได้ยาก บุคคลที่ยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนาและนำมาเป็นตัวแบบในการดำรงชีวิต รวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอันมีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดการทำงานอาสาและการดำรงอยู่ของงานอาสาอย่างต่อเนื่อง คำสอนของศาสนาเปรียบเสมือนเป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากที่จะทำงานอาสา เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่ผลักดันให้บุคคลมีความต้องการ ความปรารถนาที่จะทำงานอาสาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ตราบใดที่ยังยึดมั่นในคำสอนของศาสนา แรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมอาสาก็ยังคงอยู่ ซึ่งเทียบเคียงได้กับแนวคิดแรงจูงใจ ที่มีผู้นิยามว่าเป็นความต้องการ ความปรารถนา หรือความมุ่งหวัง (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546: 157) เป็นแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ 3) **ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม**: การเป็นอาสาสมัครเป็นพฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการของสังคม เป็นสิ่งที่สังคมมองว่าดีงามควรปฏิบัติ และได้รับการยอมรับจากสังคม เทียบเคียงได้กับแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมที่มองการถ่ายทอดทางสังคมในแง่ของกลุ่มสังคมโดยรวม ถ่ายทอดค่านิยมตามบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมไปยังสมาชิก โดยมองบุคคลในฐานะสมาชิกของสังคม กลุ่มทางสังคมจะทำ

การอบรมสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความผูกพันและมีสมรรถนะในสังคม โดยผ่านตัวแทนทางสังคม (Socialization Agents) เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน วัด สื่อมวลชน เป็นต้น โดยใช้กลไกการเรียนรู้แบบต่างๆ ถ่ายทอดถึงบรรทัดฐาน ค่านิยม และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการกระทำบทบาทต่างๆ ของสมาชิก (งามตา วนินทานนท์. 2545: 98-99) ซึ่งการทำงานอาสาเป็นพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม ครอบครัว สถานศึกษา หรือสถาบันทางสังคมอื่นๆ ย่อมปรารถนาให้บุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมมีพฤติกรรมอาสา จึงอาจถ่ายทอดการมีพฤติกรรมอาสาสู่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม บรรทัดฐานของสังคม 4) **ปรารถนาให้สังคมดีขึ้น**: การปรารถนาให้สังคมดีขึ้น คือ การมีจิตที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ต้องการเห็นผู้อื่นพ้นทุกข์ การที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาให้สังคมดีขึ้น ส่วนหนึ่งอาจมาจากเป็นคนที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งการปรารถนาให้สังคมดีขึ้นนี้ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเข้ามาทำงานอาสา และยังคงทำอย่างต่อเนื่อง เทียบเคียงได้กับแนวคิดแรงจูงใจของการทำงานอาสา ซึ่งแตกต่างจากการทำงานโดยทั่วไป เนื่องจากการทำงานอาสา เป็นการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน (Wilson. 2000; Wilson; & Musick. 1997; Penner. 2002; Davis; Hall; & Meyer. 2003) แนวคิดแรงจูงใจอาสานั้นประยุกต์มาจากแนวคิดหน้าที่ (Funtional approach) เพื่อทำความเข้าใจเบื้องหลังของอาสาสมัคร ว่ามีปัจจัยสาเหตุ หรือเงื่อนไขอะไรที่ทำให้บุคคลเข้ามาเป็นอาสาสมัครและยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง (Houle; Sagarin; & Kaplan. 2005) ซึ่งกระบวนการของแรงจูงใจนั้น เกิดจากเหตุผล ความต้องการ และเป้าหมายที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมส่วนตัว และพฤติกรรมทางสังคมออกมา บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกัน โดยมีหน้าที่ทางจิตที่แตกต่างกัน ในกรณีของอาสาสมัครก็เช่นเดียวกัน บุคคลเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา โดยมีแรงจูงภายในที่แตกต่างกัน และหน้าที่ที่ตัวอาสาสมัครได้รับจากการทำงานอาสาจะทำให้เกิดพลวัตรในการเริ่มต้นและรักษาพฤติกรรมอาสาของบุคคลไว้ (Snyder; et al. 2000) และ 5) **ต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์**: การทำงานอาสานอกจากจะเป็นการช่วยเหลือสังคมแล้ว เงื่อนไขอีกประการหนึ่งคือการที่บุคคลต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กันทางสังคม ต้องการมีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่เป็นที่ยอมรับและสังคมมองว่าเป็นสิ่งที่ดี คือการทำงานอาสา ทำให้เกิดเครือข่าย เกิดพลังของกลุ่มในการทำงานเพื่อสังคม และได้รู้จักสังคมใหม่ๆ เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549: 602) ที่กล่าวถึง การแสวงหาเพื่อนใหม่ เนื่องจากการมีเพื่อนช่วยเสริมพัฒนาการเชิงบวกด้านต่างๆ แม้การสร้างมิตรไมตรีกับเพื่อนใหม่ต้องใช้เวลาแต่ก็ไม่ควรละเลย การหาเพื่อนใหม่ควรทำในหมู่วงศาคณาญาติและนอกวงญาติ การสนใจงานอดิเรกต่างๆ จะเป็นแนวทางให้ได้เพื่อนร่วมความสนใจ และจะมีไมตรีที่ยั่งยืนได้ จึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่อาจทำให้อาสาสมัครทำงานอาสาและทำอย่างต่อเนื่อง

จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แม้จะใช้แนวคิดทฤษฎีหลากหลายมาอธิบายและเทียบเคียงข้อค้นพบ แต่จะเห็นได้ว่าเป็นกลุ่มเงื่อนไขที่ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงานอาสาทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขการชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ปรารถนาให้สังคมดีขึ้น และต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัครเหล่านี้ทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เคลลี่ และคนอื่นๆ (Clary; et al. 1998) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในงานอาสาสมัคร ซึ่งพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานอาสาประกอบด้วยแรงจูงใจ 6 ประเภท ประกอบด้วย (Clary; et al. 1998: 1520) 1) การให้คุณค่า (Value) เป็นค่านิยมของบุคคลที่แสดงถึงค่านิยมที่ยึดถือ เช่น ความเห็นแก่ผู้อื่นและความมีมนุษยธรรม อาสาสมัครที่ถูกจูงใจโดยค่านิยมจะมีส่วนร่วมในการบริการเพราะปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาสกว่าตนเอง 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือความสามารถ โดยแรงจูงใจนี้จะทำให้อาสาสมัครค้นหาจุดแข็งและขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง ไปสู่คนอื่นๆ และองค์กร 3) การเข้าสังคม (Social) อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้รับผลตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับกลับคืน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เพิ่มขึ้นมีความแน่นแฟ้น ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น การมาทำงานอาสาสมัครทำให้ได้รู้จักคนใหม่ๆ พบเพื่อนใหม่ๆ หรือถ้าเพื่อนหรือคนที่สนิทแนะนำให้มาทำงานอาสาสมัคร บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะความสนใจมาทำงานอาสาสมัคร 4) หน้าที่การงาน (Career) แรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน หรือเพิ่มโอกาสในการหางานทำ แรงจูงใจอาสาสมัครนี้ทำให้บุคคลมีโอกาสในอาชีพของตน 5) การปกป้องตนเอง (Protective) แรงจูงใจนี้ทำหน้าที่ปกป้องตนเองโดยการลดผลทางลบที่เชื่อมโยงกับความละอายใจจากการได้รับโชคดีกว่าผู้อื่น การที่บุคคลถูกจูงใจด้วยหน้าที่ทางจิตวิทยานี้หมายความว่า เขาได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา และหาทางออกในปัญหาต่างๆ และ6) การสนองความต้องการของตนเอง (Enhancement) หน้าที่ทางจิตวิทยาประการสุดท้ายคือการยกระดับ หรือการเพิ่มผลลัพธ์ทางบวกโดยการเพิ่มการพัฒนาตนเองและการเติบโต (Self-development and growth) แรงจูงใจนี้ทำให้อาสาสมัครทำงานบริการเพื่อช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มเงื่อนไขการชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ปรารถนาให้สังคมดีขึ้น และต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ เป็นกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจอาสา เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ต่อไป

2. เงื่อนไขที่เทียบเคียงได้กับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 1) **ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค**: ปัญหาอุปสรรคจากการทำงานอาสาเป็นแรงผลักดันให้อาสาสมัครต้องการที่จะก้าวข้ามอุปสรรคนั้น เนื่องจากมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความต้องการที่จะเอาชนะกับปัญหาอุปสรรคนั้นๆ เทียบเคียงได้กับ แนวคิด การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นวิธีการคิดหรือความคาดหวังของบุคคลในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือมีปัญหาในชีวิต บุคคลจะยังคงพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ตราบใดที่เขาเชื่อว่า จะมีความสำเร็จอย่างที่เขาตั้งเป้าไว้เกิดขึ้นตามมา (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2551) การมองโลกในแง่ดีนั้น เป็นพลังทางการคิดบวก เป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการใช้เหตุผลเชิงบวก ยอมรับในความผิดพลาดต่างๆ ว่าเป็นผลที่เกิดให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้น จะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต (Luthans; et al. 2007) นอกจากนี้ ยังเทียบเคียงได้กับแนวคิดความหยุ่นตัว (Resilience) ซึ่งเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนสู่ภาวะปกติจากสถานการณ์วิกฤต ความทุกข์ยากลำบาก ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ดังที่ ลูธานส์ และคนอื่นๆ (Luthans; et al. 2007) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤตให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์การในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้ 2) **เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ**: การเรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ รวมทั้งเพื่อนำเอาความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ช่วยเหลือคนในสังคม ซึ่งการทำงานอาสาทำให้ได้เผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้เรียนรู้ชีวิตที่แตกต่างจากการใช้ชีวิตประจำวัน และยังได้นำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ซึ่งเทียบเคียงได้กับแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่กล่าวว่าการรับรู้ในความสามารถของตนมีบทบาทสำคัญในทางการปรับตัวทางจิตวิทยา ปัญหาทางจิตใจ และสุขภาพร่างกาย รวมถึงการนำไปใช้ในกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการนำตนเอง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการใช้วิธีการกระทำ ความพยายาม การอดทนต่ออุปสรรคและความล้มเหลว แบบแผนการคิดที่จะขัดขวางหรือให้กำลังใจตนเอง และความเครียดในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2542) ส่วนแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การเชื่อในความสามารถตนเองที่จะใช้กำลังความสามารถการรู้คิดของตนเองที่มีอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ (Page; & Donohue. 2004) 3) **รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น**: การทำงานอาสาทำเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้มี

การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สังคมมองว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้อาสาสมัครเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและตนเองสามารถที่จะช่วยเหลือคนอื่นได้ เป็นการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าในตนเองที่จะทำงานอาสาเพื่อสังคมได้ ตนเองมีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการ ดังแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองแนวคิดของแบนดูรา (Bandura. 1997) ที่เชื่อว่าบุคคลจะสร้างผลลัพธ์ที่น่าปรารถนาจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกกระทำโดยรับรู้ว่าจะใช้ความพยายามของตนมากเท่าไร เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย โดยที่ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งหมายถึงความมั่นใจของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึงการคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง

จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาทั้งต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นพื้นฐานแนวคิดที่มาจากแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นจิตวิทยาตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า ความฉลาดทางด้านอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสุข ของบุคคล เป็นต้น (Seligman. 1998: 2) นอกจากนี้ ลูธานส์และคนอื่นๆ ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยโครงสร้างของจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความหยุ่นตัว (Resilience) (Luthans; et al. 2007: 542) และให้คำจำกัดความของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่าหมายถึง ลักษณะและสภาวะทางจิตในทางบวกของบุคคล ที่ประกอบด้วย 1) มีความมั่นใจ (Self-Efficacy) เพื่อให้ได้มาซึ่งความประสบผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย 2) มองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือสร้างความคิดเชิงบวกต่อการได้มาซึ่งความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) มีความพากเพียรพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย และมีทางเลือกในหนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และ4) เมื่อประสบปัญหาหรือสถานการณ์เลวร้ายก็ยังคงยืนหยัด และยืดหยุ่น ต่อสู้กับปัญหานั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (Luthans; et al. 2007; Avey; et al. 2011)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มเงื่อนไขการต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่ท้าทายความสามารถ รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกลุ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ต่อไป

3. เงื่อนไขที่เทียบเคียงได้กับแนวคิดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม คือ **การได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง**: การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง คือ การที่อาสาสมัครได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากบุคคลแวดล้อม ทั้งในงานอาสาที่ทำ และงานอื่นๆ ที่ทำให้อาสาสมัครสามารถที่จะทำงานอาสาได้อย่างเต็มที่ ทั้งด้านทุนทรัพย์ เวลา ขวัญกำลังใจ เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างนี้มีทั้งครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ดังที่ โคเฮน และ วิวส์ (Cohen; & Wills. 1985) ได้แบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนนิยามความหมายของแต่ละประเภทของการสนับสนุน ไว้ใกล้เคียงกันกับ เฮาส์ (House) โดยแบ่งการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่นการทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา 3) การสนับสนุนด้านความเป็นเจ้าของ เช่น ความเป็นมิตร ความเป็นเพื่อน และ 4) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ เช่นงบประมาณ สิ่งของ การบริการ เป็นต้น นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000 อ้างอิงจาก ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 67) ได้รวบรวมและสรุปนิยามพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สองคน ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคม จะให้การสนับสนุน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่นบริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ประเด็นการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เทียบเคียงได้กับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน สถานศึกษา และบุคคลแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เป็นกลุ่มตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ต่อไป

4. เงื่อนไขที่เทียบเคียงได้กับแนวคิดสุขภาวะ คือ**การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง**: การมีสุขภาพแข็งแรง คือการที่อาสาสมัครมีสุขภาพทั้งกาย ใจ ที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติกิจกรรมอาสาได้อย่างคล่องแคล่ว มีบุคลิกภาพที่ดี การมีสุขภาพที่แข็งแรงย่อมสามารถที่จะทำงานอาสาได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งยังเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่นในเรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง เพื่อตนเองและเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม การที่คนจะมีสุขภาพดีนั้น ต้องมีสุขภาวะที่สมบูรณ์พร้อมกันทั้ง 4 มิติ คือ 1) สุขภาวะทางกาย คือ การที่บุคคลมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเป็นโรค ไม่พิการ ปราศจากโรคภัยคุกคาม หรือก็คือการมีสุขภาพดีตามที่แสดงออกให้เห็นทางร่างกาย รวมถึงการที่บุคคลไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงในการดำเนินชีวิต 2) **สุขภาวะทางจิต** คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้าง สามารถรักษาความสัมพันธ์เอาไว้อย่างยาวนานและราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้ตรงตามความถนัด รู้วิธีการเผชิญปัญหา มีความอดทนอดกลั้นต่อความเครียด มีความสนุกสนานกับการทำกิจกรรมและการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้ทำในสิ่งที่ดี 3) **สุขภาวะทางสังคม** คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งที่อยู่ภายนอก มีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมประจำวัน มีความพร้อมที่จะให้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม และ4) **สุขภาวะทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ** คือ ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายเป็นอุดมการณ์ชีวิต ความรู้สึกสำนึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ รู้เท่าทันสิ่งต่างๆ เข้าใจปัจจัยของสรรพสิ่งตามที่เป็นจริง เข้าใจในเหตุแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์ และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่การมีสติคอยระลึกใจและอารมณ์ของตนตามเป็นจริง รู้จักปล่อยวางความยึดมั่นถือมั่นในตัวตนได้ รู้จักเคารพในทุกชีวิต รวมถึงมีความสามารถถ่ายทอดความรู้แก่บุคคลอื่นได้ (ประเวศ วะสี. 2543; วิพุธ พูลเจริญ. 2544; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2548; เดชรัต สุขกำเนิด. มปป; พินิจ ลาภธนานนท์. 2556) นอกจากนี้ งานวิจัยของ บอนดรอฟ และแรนทาเนน (Bonsdorff; & Rantanen. 2011) ที่พบว่า การทำงานและคงอยู่ในการทำงานอาสา ส่งผลดีต่อภาวะสุขภาพ การทำหน้าที่และการเคลื่อนไหวร่างกาย ความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงลดภาวะซึมเศร้า ในกลุ่มอาสาสมัครสูงอายุ

จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ประเด็นการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง เทียบเคียงได้กับแนวคิดสุขภาวะ ซึ่งผู้ที่ทำงานอาสาจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาวะที่ดี ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ อันส่งผลให้การทำงานอาสาทำได้อย่างเต็มศักยภาพ และต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดให้เงื่อนไขการมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง เป็นกลุ่มตัวแปรสุขภาวะ เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ต่อไป

5. เงื่อนไขที่เทียบเคียงได้กับแนวคิดสุขภาวะ คือ **การได้รับประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา**: ประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา คือการที่บุคคลมีประสบการณ์จากการทำงานอาสา ทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อม อันเป็นประสบการณ์ที่ทำให้อาสาสมัครเกิดความประทับใจในงานอาสา เกิดความภาคภูมิใจในงาน เช่น การได้ช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ได้สร้างความสุขให้แก่ผู้อื่น เป็นต้น ประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสากลายเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานอาสา เป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล ชุมชน รวมถึงสังคมโดยรวม เป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจ ทำงานด้วยความเสียสละ โดยปราศจากสิ่งตอบแทนใดๆ ผลที่ได้คือความภาคภูมิใจ ความสุขทางใจ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2542; สมพร เพทสิทธา. 2544; ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2548; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; Wilson. 2000; Ramona. 2009; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. 2544) อาสาสมัครจะเป็นบุคคลที่จะพยายามหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น รวมถึงอาจจะให้เวลา และความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานอาสาโดยเฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว และอาจจะเกิดความผูกพันกับการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้มีการใช้เวลาในการเป็นอาสาสมัครเป็นระยะเวลานาน (Clary & et al. 1998) ซึ่งบุคคลเมื่อเริ่มทำงานอาสาสมัครแล้ว ส่วนใหญ่บุคคลนั้นจะคงทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่มีต่องานอาสาสมัครที่กระทำ (Omoto; & Snyder. 1995; Penner; & Finkelstein. 1998)

จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอันเป็นสาเหตุของการทำงานอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ประเด็นได้รับประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา เทียบเคียงได้กับแนวคิดพฤติกรรมอาสา ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอาสา จะทำให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอาสา และจะมีความดำรงอยู่มากขึ้นหากงานอาสานั้นสร้างความประทับใจแก่ผู้เป็นอาสาสมัคร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดให้เงื่อนไขได้รับประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา เป็นกลุ่มตัวแปรการมีพฤติกรรมอาสา เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ต่อไป

สรุปตัวแปรจากการศึกษาในระยะที่ 1 ร่วมกับการประมวลเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรออกเป็น 5 กลุ่ม เพื่อนำไปหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในการศึกษาระยะที่ 2 ได้แก่ 1) **ตัวแปรแรงจูงใจอาสา** ประกอบด้วย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยึดมั่นในคำสอนของศาสนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ปรารถนาให้คนและสังคมดีขึ้น และต้องการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 2) **ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** ประกอบด้วย ต้องการก้าวข้ามปัญหาอุปสรรค เรียนรู้สิ่งใหม่และสิ่งที่

ท้าทายความสามารถ และรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 3) **ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม** คือ ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง 4) **ตัวแปรสุขภาวะ** คือ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง และ5) **ตัวแปรการมีพฤติกรรมอาสา** คือ ได้รับประสบการณ์และความประทับใจจากงานอาสา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ประเมินจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ของ ครอนบัค มีค่าอยู่ระหว่าง 0.91 ถึง 0.94 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ทั้ง 6 รูปแบบ คือ รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา รูปแบบการวัดสุขภาวะ รูปแบบการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และรูปแบบการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่าทุกรูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ภายหลังการปรับแก้ อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกรูปแบบการวัด และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร แสดงว่าทุกรูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานหลักการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังนี้ ค่า χ^2 = 689.22, df= 147, p-value= 0.00, χ^2/df= 4.68, RMSEA= 0.06, SRMR= 0.06, GFI= 0.92, CFI= 0.98, NFI= 0.97 และผลจากการทดสอบตามสมมติฐานย่อย พบว่า

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสามีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมอาสา รองลงมาคือ ตัวแปรสุขภาวะ และตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53, 0.24 และ 0.14 ตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 ตัวแปรแรงจูงใจอาสา สุขภาวะ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ

ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจอาสา และสุขภาวะ โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.28, 0.25 และ 0.11 ตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.34 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.15 และ 0.13 ตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 ตัวแปรทุนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

3. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ไม่มีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบ (χ^2=904.41, df= 336, p-value= 0.00, χ^2/df= 2.656, RMSEA= 0.066, SRMR=0.075, GFI=0.90, CFI=0.97,NFI=0.96) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ส่วนผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปร หรือค่าพารามิเตอร์ในรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรของ เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายใน เมทริกซ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในเมทริกซ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4. ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (t-value=2.196) ส่วนตัวแปรแฝงอื่นในรูปแบบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value=1.616, 1.572, 0.589, 1.272 และ -1.790 ตามลำดับ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 บางส่วน

อภิปรายผล

1. จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังการปรับ ถึงแม้ว่าค่า ไค-สแควร์ จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด อาจเนื่องมาจาก 1) ความซับซ้อนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ และ3) ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) (Kline. 2005) ดังนั้น จึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าดัชนีอื่น พบว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า และพบว่าเส้นอิทธิพลภายในรูปแบบความสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเส้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยของการวิจัยทุกข้อ เพราะการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ของ แบนดูร่า (Bandura. 1986) ที่อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคล แนวคิดพื้นฐานของแบนดูรา เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง ฯลฯ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยแบนดูร่า เน้นว่า พฤติกรรมของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้มาจากสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่มาจากกระบวนการทางปัญญาด้วย โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าว เพื่อกำหนดกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา และจากศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของ เพ็นเนอร์ (Penner. 2002) ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้น และการคงอยู่ในการทำงานอาสา หรือการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน ร่วมกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในการทำงานอาสา จึงทำให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่

พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า **แรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมอาสา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ** 0.05 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแรงจูงใจอาสาเป็นตัวแปรที่สนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เข้าร่วมทำงานอาสา ยิ่งเป็นบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานอาสามากเท่าไร ก็จะยิ่งมีความต้องการและเข้าร่วมทำงานอาสามากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาอาสาน้อยกว่า ซึ่งแรงจูงใจอาสานั้นเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอาสา เป็นแรงกระตุ้นที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมอาสา ว่าทำไมบุคคลถึงได้เข้าร่วมทำงานอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทั้งนี้ บุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครมีเหตุผลที่แตกต่างกัน และเกิดจากปัจจัยทางจิตที่แตกต่างกัน (Katz's. 1960 citing Chacón; et al. 2011: 48) กรณีของการวิจัยครั้งนี้ก็เช่นกัน เบื้องหลังที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ เข้าร่วมทำงานอาสา มาจากความเห็นแก่ผู้อื่นและปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการช่วยเหลือผู้อื่นและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ต้องการการยอมรับจากคนอื่น และต้องการสร้างความสุข ความภาคภูมิใจให้กับตนเอง (Clary; et al. 1998) แรงกระตุ้นดังกล่าวยืนยันได้จากมุมมองจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยระยะที่ 1 ที่ระบุถึงสิ่งที่ผลักดันให้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา และยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องเพราะต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง รวมถึงต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สะท้อนถึงแรงจูงใจในการทำงานอาสาของบุคคล *"ก็เป็นที่ยอมรับของสังคม อันนี้เป็นสิ่งสำคัญสุด สังคมยอมรับเรามาก...เราก็อยากทำอยู่เรื่อยๆ เพราะทำแล้วมันมีความสุข สิ่งสำคัญที่สุดคือเรามีความสุข" (กรณีศึกษา 4)* ขณะเดียวกันข้อค้นพบจากการวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิ นริศชาติ (2547) ที่ศึกษาถึงการทำงานอาสาของบุคคลากรมหาวิทยาลัยภายหลังเกษียณอายุ พบว่า ปัจจัยที่มีผลอย่างมากในการทำงานอาสาภายหลังเกษียณอายุ คือ ความต้องการทางสังคมและการยอมรับ และพบว่าส่วนมากต้องการทำงานภายหลังเกษียณ เพราะได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มีให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและสังคม สอดคล้องกับการวิจัยของ โมเวน และสูแจน (Mowen; & Sujan. 2005) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมอาสา พบว่า แรงจูงใจทั้ง 6 ประเภท คือ การให้คุณค่า การทำความเข้าใจ หน้าที่การงาน การเข้าสังคม การปกป้องตนเอง และการสนองความต้องการของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟินเคลสไตน์ (Finkelstein. 2009) และผลการวิจัยของ คาร์โล และคณะ (Gustavo; et al. 2005) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสาและพฤติกรรมอาสา โดยพบว่า แรงจูงใจอาสาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอาสา กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า แรงจูงใจอาสาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านพฤติกรรมอาสา ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนได้ด้วยแนวคิดของ เพ็นเนอร์ (Penner. 2002) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจอาสาที่มีต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ไว้ว่า เมื่ออาสาสมัครเริ่มเข้าร่วมกิจกรรมอาสาหรือมีประสบการณ์การณ์เกี่ยวกับงานอาสาเป็นระยะเวลานาน อิทธิพลของแรงจูงใจอาสาจะลดลงจนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา แต่จะถูกแทนที่ด้วยบทบาทในกิจกรรมอาสาที่ตนเองได้กระทำ สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้ทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง (Omoto; & Snyder. 1995; Wilson; & Musick. 1997; Penner; & Finkelstein. 1998; Thoits; & Hewitt. 2001; Erlinghagen; & Hank. 2005; Lum; & Lightfoot. 2005; Bonsdorff; & Rantanen. 2011) และรับรู้ว่าตนเอง คือ อาสาสมัคร ดังนั้น แรงจูงใจอาสาจึงไม่มีอิทธิพลทางตรง แต่ยังคงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่เพื่อทำงานอาสาต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า **การได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ** 0.05 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อน มากเท่าไร ก็ยิ่งช่วยส่งเสริมให้เข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และยังคงทำงานอาสานั้นอย่างต่อเนื่อง มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นเรื่องของการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของบุคคลนั้น จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก (Jacobson. 1986) คนทั่วไปต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่คนทั่วไปปรารถนา ทั้งการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Scaefer; Coyne; & Lazarus. 1981; Brandt; & Weinert. 1981) กรณีของบุคลากรมหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกัน การได้รับกำลังใจ ได้รับความห่วงใย ได้รับข้อมูล รวมทั้ง ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ รวมถึง ทุนทรัพย์ เพื่อการทำกิจกรรมอาสา จากบุคคลรอบข้างนั้น จึงเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานอาสา และคงอยู่ในการทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ผลการวิจัยดังกล่าว ยืนยันได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ถึงสิ่งที่ทำให้ทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่อง *“แล้วอีกอย่างครอบครัวไม่เคยว่ากล่าว ไม่เคยอะไรเลย ครอบครัวส่งเสริม เออ..ขับรถไปส่ง ไปตรงไหนไม่เคยขัด” (กรณีศึกษา 4) “ผมว่ามันเป็นบุญนะ ลูกก็ช่วย เราก็คุยกันแต่เรื่องช่วยคน ตอนนี้ทั้งบ้านก็คุยถึงเรื่องช่วยคน กับครอบครัวเราก็คุยกันถึงแต่เรื่องช่วยคน” (กรณีศึกษา 1)* ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ การวิจัย ของ บราวน์ และคณะ (Brown; et al. 2011) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่ออธิบายและ

ทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร พบว่า สาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัคร และการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร คือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอาสา นอกจากนั้นสอดคล้องกับการวิจัยของ โอโมโตะ และสนายเดอร์ (Omoto; & Snyder. 1995) ที่ได้ศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืน โดยตั้งชื่อโมเดลว่า “โมเดลกระบวนการของอาสาสมัคร” (Model of the Volunteer Process) ซึ่งทำการวัดอาสาสมัครที่ยั่งยืน จากระยะเวลาที่ทำงานอาสา และเจตคติที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสา พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน การวิจัยของ โกศล มีความดี (2547) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะช่วยส่งเสริมการมีจิตสาธารณะของบุคคล นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ การวิจัยของ โอโมโตะ และ สนายเดอร์ (Omoto; & Snyder. 1995) และการวิจัยของ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ยังแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า **พฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ** 0.05 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ทั้งในรูปของงานอาสาที่เป็นทางการหรืองานอาสาที่ไม่เป็นทางการ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีความตั้งใจและคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่แสดงให้เห็นถึงมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีต่อประสบการณ์และความประทับใจที่เกิดจากการทำงานอาสาที่ผ่านมา ว่าเป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่ง ที่ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มที่ทำให้บุคคลทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน การได้เห็นคนที่ได้ช่วยเหลือดีขึ้นคลายจากความทุกข์ ความคับข้องใจ ได้สร้างความประทับใจ ความสุข ความภาคภูมิใจ ให้กับอาสาสมัคร ถึงแม้ว่าบางครั้งจะพบกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในขณะที่กำลังทำกิจกรรมอาสา แต่ก็สามารถที่จะก้าวข้ามผ่านสิ่งเหล่านั้นไปได้ การได้ช่วยเหลือผู้ที่ตกอยู่ในภาวะความยากลำบากในชีวิตให้ทุเลาบรรเทาจากปัญหาที่ประสบอยู่ ได้สร้างความสุข ความปิติ ให้กับตนเอง จนกลายเป็นแรงกระตุ้น ให้ยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ดังประโยคจากการสัมภาษณ์ *“พอมันผ่านไป ไอ้ความยากลำบากตรงนั้น มันกลายมาเป็นพลัง มันกลับมาเป็นปิติ ใช่ไหม ที่มันนึกถึงเมื่อไหร่มันก็มีความสุข ไอ้ความทรมานเหล่านั้นมันก็หายไป ก็เลยลุกขึ้นมาต่อปีที่สอง” (กรณีศึกษา1)* ผลจากการวิจัยดังกล่าวยังอธิบายได้ด้วยแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานอาสา (Volunteer Life Cycle) ของ บัสเซลล์ และโพร์เบส (Bussell; & Forbes. 2003) ที่ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอาสาและการคงอยู่ในงานอาสา ในลักษณะของวงจร โดยเริ่มต้นจากบุคคลจะได้รับการชักชวน หรือได้รับการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ ความรู้สึกพึงพอใจ ต่อกิจกรรมอาสา ทำให้บุคคลเกิดความตระหนักและสนใจในงานอาสาจนเข้าสู่ระยะของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร ในระยะนี้บุคคลจะสนใจและตระหนักถึงคุณค่าของการ

ทำงานอาสา และเริ่มทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับงานอาสาในระยะต่อมา จนท้ายสุดเกิดความผูกพันกับงานอาสาที่ทำซึ่งเป็นระยะที่บุคคลยังคงทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เพ็นเนอร์ และฟินเคลสไตน์ (Penner; & Finkelstein. 1998) การวิจัยของ กรูป และพิไลวิน (Grube; & Piliavin. 2000) ที่พบว่า เวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะแรก เป็นตัวแปร ที่ทำนายเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะต่อมา การวิจัยของ เอสสเตอร์เล และคณะ (Oesterle; et al. 2004 citing Paul A. G. 2008) พบว่า บุคคลที่เคยทำงานอาสาในปีที่ผ่านมา จะมีอัตราการคงอยู่ในงานอาสาในปัจจุบันสูงอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ โคเฮน-คัลโลว์ (Cohen-Callow. 2008) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานอาสา มีอิทธิพลโดยตรงเชิงลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครที่มีประสบการณ์จากการทำงานอาสามากเท่าไร ก็จะทำให้รู้สึกผูกพันกับงานอาสาที่กระทำและทำในการออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนานขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า **สุขภาวะ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ** 0.05 ข้อค้นพบจากวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐมีสุขภาวะที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้สามารถทำงานอาสาและสามารถทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่อง โดยที่สุขภาวะของบุคคลนั้น เป็นสภาวะที่มีความสมดุลทั้ง ทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การมี สุขภาวะที่สมบูรณ์ จะส่งผลถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานต่างๆ (O'Donnell. 1986; วิชัย โชควิวัฒน์. 2552) รวมถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างต่อเนื่องบุคคลที่มีสุขภาพดีจะสามารถปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างคล่องแคล่ว มีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงเป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป และสามารถคบค้าสมาคมได้อย่างสนิทใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตในด้านต่างๆ ทำให้เป็นผู้ที่มีพลังในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน สุขภาวะหรือสุขภาพนั้น เป็นดัชนีหนึ่งที่บ่งบอกศักยภาพของบุคคลที่จะบรรลุความสำเร็จของชีวิตได้ โดยเป็นเหมือนขุมพลังของชีวิตที่จะทำให้บุคคลสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ และสร้างสรรค์งานได้ตามศักยภาพสูงสุดของตน บุคคลที่มีสุขภาพดี จึงมีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในทิศทางที่ต้องการและในระดับสูงขึ้นได้ตลอดช่วงชีวิตตามศักยภาพที่มีอยู่ (พรสุข หุ่นนิรันดร์. 2545) กรณีของการทำงานอาสาก็เช่นเดียวกัน การมีสุขภาวะที่ดีจะทำให้อาสาสมัครทำงานอาสาได้อย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ ดังประโยคจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ *"ครูมีคำๆนึง คำว่า สุขภาวะ คำศัพท์ทางด้านจิตวิทยา คือ ความสำเร็จด้านกาย ด้านใจ ด้านปัญญา ด้านสังคม ถูกมั๊ยครับ สี่ตัวเนี๊ยะ เฮ้ย มีสมบูรณ์แล้วเนี่ย เรามากกว่า*

เขา การให้ก็เกิดขึ้น" (กรณีศึกษา 2) ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น การวิจัยของมาร์เซล และ คาร์สัน (Marcel; & karsten. 2006) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวะสังคม กับการมีส่วนร่วมในการทำงานอาสา ในตัวอย่างอาสาสมัครที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ใน 10 ประเทศของทวีปยุโรป พบว่าภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสา ซึ่งการทำงานอาสาจะช่วยสร้างเสริมสุขภาพให้แก่อาสาสมัคร และเป็นไปได้มากที่สุดที่ผู้คนมีสุขภาพดีมีแนวโน้มที่จะเป็นอาสาสมัคร การวิจัยของ บูทริก้า จอห์นสัน และเซดลิวสกี (Butrica; Johnso; & Zedlewski. 2007) ที่ได้ทำการศึกษาระยะยาว โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เกษียณอายุ ที่ทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นทางการ ในองค์กรศาสนา องค์ทางการศึกษา องค์กรทางด้านสุขภาพ และองค์กรอื่นๆ พบว่า อาสาสมัครที่มีสุขภาพที่ดีมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง และในทางตรงข้ามอาสาสมัครสูงอายุที่มีภาระที่ต้องดูแลสุขภาพตนเอง มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานอาสา และสอดคล้องกับการวิจัยของ โคเฮน-คัลโลว์ (Cohen-Callow. 2008) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากองค์กรอาสาสมัคร ของอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป พบว่า ภาวะสุขภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มีภาวะสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้การออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพของ บราวห์และคนอื่นๆ (Brown; et al. 2011) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพของการเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ โดยวิธีการสร้างทฤษฎีจากฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ข้อค้นพบ และอธิบายถึงสาเหตุของการเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัครและการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร คือ ภาวะสุขภาพ และความสามารถทางกาย ยิ่งผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพ รวมถึงความสามารถทางกาย ดีมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้เข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร และทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงข้าม ถ้าผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพ รวมถึงความสามารถทางกาย ที่ไม่ดีเท่าไรก็จะเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการเป็นอาสาสมัครและการทำงานอาสาได้เช่นกัน

ผลการวิจัย พบว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ สุขภาวะ และมีอิทธิทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ** 0.05 ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในระดับสูงก็จะยิ่งส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นจิตลักษณะของบุคคล ที่ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีแรงจูงใจทางบวกจะส่งผลให้มีสมรรถภาพทางจิตใจที่ยืดหยุ่น มีสติ มีพลังใจทางบวก (Luthans;

Youssef; & Avolio. 2007) และยังช่วยป้องกันจากความเจ็บป่วยทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายได้ (Hmielesk; & car, 2007) โดยที่จิตวิทยาเชิงบวก ยังมุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งด้านจิตใจของบุคคล รวมทั้งมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต (พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. 2555: 34) ทั้งนี้ หากบุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ จะส่งผลถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานต่างๆ (O'Donnell. 1986; วิชัย โชควิวัฒน์. 2552) รวมถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสุขภาพดี จึงมีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในทิศทางที่ต้องการและในระดับสูงขึ้นได้ตลอดช่วงชีวิต ตามศักยภาพที่มีอยู่ (พรสุข หุ่นนิรันดร์. 2545) ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิน และ ไลยูโบเมอร์สกี้ (Sin; & Lyubomirsky. 2009) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน จากงานวิจัยจำนวน 51 เรื่อง พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะและภาวะซึมเศร้า จำนวน 49 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพลแบบไม่ถ่วงน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และ 0.31 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ การวิจัยของ อเวย์ และคณะ (Avey; et al., 2011) ที่ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานเช่นกัน พบว่า ขนาดอิทธิพลเฉลี่ย ของงานวิจัยที่ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต มีค่าเท่ากับ 0.40 แสดงให้เห็นว่ายิ่งบุคคลมีทุนทางจิตวิทยาสูงเท่าไรก็จะยิ่งทำให้มีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นมากเท่านั้น และในทางตรงข้าม ยังพบว่า ขนาดอิทธิพลเฉลี่ยของงานวิจัยที่ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อความเครียดหรือความวิตกกังวล มีค่าเท่ากับ -0.20 แสดงว่า ยิ่งบุคคลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมากเท่าไร ก็จะยิ่งทำให้มีความเครียดหรือความวิตกกังวลลดน้อยลงหรือส่งผลให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นเท่านั้น

2. ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นแบบเดียวกัน หรือมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม แต่มีความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าอิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ที่กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความเข้มข้นของขนาดอิทธิพลสูงกว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ได้แก่ อิทธิพลจากตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรพฤติกรรมอาสา อาจเนื่องมาจากกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลวัยกลางคน บุคคลวัยนี้จะมีความสนใจในเรื่องต่างๆ ลึกซึ้งเป็นพิเศษ และจริงจัง อาจสนใจในเรื่องการช่วยงานสังคมอย่างมาก บางคนทำงานอดิเรกต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความสุขให้แก่ตนเอง และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมตามอัตภาพ

(สุชา จันทน์เอม. 2542: 175) บุคคลในวัยกลางคนเมื่อเทียบกับวัยเกษียณอายุแล้ว ถือได้ว่าเป็นวัยที่มีความเสื่อมถอยของสุขภาพร่างกายน้อยกว่า อาจเป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างมากกว่าบุคคลวัยเกษียณ ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะไม่ต้องคอยกังวลเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพมากนัก จึงทำให้ทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ส่วนตัวแปรที่มีความเข้มข้นของขนาดอิทธิพล ที่กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ มีความเข้มข้นของขนาดอิทธิพลสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คือ อิทธิพลจากตัวแปรสุขภาวะ ข้อค้นพบดังกล่าวอธิบายได้ด้วยแนวคิดของการมีสุขภาวะหรือสุขภาพที่ดี โดยการมีสุขภาวะที่ดีนั้น จะมีส่วนช่วยให้บุคคลวัยเกษียณมีความสุข เกิดความรู้สึกมันใจในการที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ขณะเดียวกัน ยังพบว่าประสิทธิภาพทางร่างกายของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อบุคคลมีอายุประมาณ 25 ปี หลังจากนั้นประสิทธิภาพทางร่างกายจะลดลงเป็นลำดับ ทั้งนี้ เมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุหรือวัยเกษียณ จึงควรต้องเตรียมใจให้พร้อมสำหรับสมรรถภาพร่างกายที่มีการเสื่อมถอย (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. 2554: 307) และจากการวิจัยยังพบว่า สิ่งที่วัยเกษียณอายุ กลัวมากที่สุดหลังเกษียณ คือ ความกลัวการเจ็บป่วย (รีดเดอร์ไดเจสต์. 2542: 302 อ้างอิงจาก ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2549: 557) ดังนั้นบุคคลวัยเกษียณจึงให้ความสนใจในลักษณะทางร่างกาย ตลอดจนสุขภาพทางร่างกายของตนเอง ต้องการให้ตนมีสุขภาพที่แข็งแรงอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อความสนใจในกิจกรรมสันทนาการ รวมถึงการทำงานอาสาด้วย (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. 2554: 319) และเมื่อพิจารณาความต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม คือ ตัวแปรการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยในกลุ่มของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีค่าสูงกว่ากลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพัฒนาการทางด้านร่ายกายของบุคคลในวัยต่างๆ สุขภาพนั้นจะเริ่มเสื่อมถอยลงตามวัย ความกระฉับกระเฉงของร่างกายจะมีสูงสุดในช่วงอายุ 20 – 35 ปี ต่อจากนั้นพลังจะค่อยๆ ลดลงทีละน้อย (สุชา จันทน์เอม. 2542: 169) ความเสื่อมถอยของร่างกายดังกล่าว อาจเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยวัยเกษียณอายุ คงอยู่ในการทำงานอาสาน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์จากการทำงานอาสา หรือพฤติกรรมอาสา เป็นปัจจัยเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้บุคคลยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง การได้ร่วมเป็นอาสาสมัครและได้ทำงานอาสาร่วมกับผู้อื่นนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครและต่อสังคมโดยรวม ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานระดับกระทรวง ควรผลักดันในเชิง

นโยบาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเข้าสู่เส้นทางของการทำงานอาสาสมัครให้มากขึ้น ตามความพร้อม ศักยภาพ ความสามารถ ของบุคคล และควรสนับสนุนให้เกิด กลุ่ม/ชมรม ที่ทำกิจกรรมอาสาขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นช่องทางให้คนภายในองค์กรได้ร่วมทำกิจกรรม และเกิดประสบการณ์จากงานอาสา ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรบุคคลด้านอาสาสมัคร ที่จะนำไปสู่การเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืนในอนาคต ต่อไป

2. ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 1 แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของงานอาสา การที่บุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครจะส่งผลประโยชน์ต่อตัวบุคคล ขณะเดียวกันสังคมก็ได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัคร และผลจากการวิจัย ในระยะที่ 1 พบตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และแรงจูงใจอาสา และพบตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ได้แก่ พฤติกรรมอาสา การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะ ข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างความพร้อม ส่งเสริม หรือสร้างโปรแกรมพัฒนา ให้เกิดคุณลักษณะตามลักษณะของตัวแปรสาเหตุนั้นๆขึ้นในตัวบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคลให้ร่วมทำกิจกรรมอาสา และสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

3. ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อ สุขภาวะของบุคคล และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ซึ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นจุดแข็งของบุคคล ผลการวิจัยหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนที่วิธีคิดโดยใช้จุดแข็งภายในตัวบุคคลจะช่วยลดผลลัพธ์ที่ไม่พึ่งประสงค์ การพัฒนาให้เกิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความหยุ่นตัว ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ให้มากขึ้นในตัวบุคคลจะส่งผลให้บุคคลนั้น ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำอยู่ เกิดพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานด้านสุขภาพ หน่วยงานด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกขึ้นในตัวบุคคล เช่น การมอบหมายงานรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน การสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ สร้างช่องทางของการพัฒนาองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีสุขภาวะที่ดี ช่วยป้องกันจากความเจ็บป่วยทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายได้ นำไปสู่ความสามารถในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงความสามารถในการร่วมทำกิจกรรมอาสาได้อย่างต่อเนื่อง

4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยืนยันถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาที่มีต่อตนเอง ว่าก่อให้เกิด ความสุข ความภาคภูมิใจ ได้เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจสังคม มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่แข็งแรง ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องทางด้านสุขภาพ เช่น กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลได้เข้าทำงานอาสาให้มากยิ่งขึ้น ขยายกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในวงกว้างจนถึงระดับชุมชน ให้บุคคลในชุมชนได้ร่วมทำงานอาสาตามความพร้อม ศักยภาพ และความสามารถ ให้เป็นรูปธรรม เช่น กิจกรรมอาสาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่มแม่บ้าน กิจกรรมกลุ่มช่วยเหลือสังคมของกลุ่มผู้สูงอายุ กิจกรรมการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมของกลุ่มเยาวชน เป็นต้น นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับจากงานอาสาที่มีต่อตัวอาสาสมัครแล้ว จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้กับบุคคลที่ยังไม่เคยได้ทำงานอาสา ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนวัยสูงอายุ

5. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุแล้ว พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ไม่มีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบ ส่วนผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า มีความแปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในเมทริกซ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน คือ ตัวแปรพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากกว่ากลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐเกษียณอายุ และตัวแปรสุขภาวะที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา กลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐเกษียณอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากกว่า กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ดังนั้น ในการส่งเสริมให้บุคคลได้เข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสา ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐเกษียณอายุ ให้ทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์แข็งแรง จึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้น ส่วนในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ควรมุ่งเน้นการสนับสนุนให้เกิด กลุ่ม/ชมรม ที่ทำกิจกรรมอาสาขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นช่องทางให้คนภายในองค์กรได้ร่วมทำกิจกรรม และเกิดประสบการณ์จากงานอาสา ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรบุคคลด้านอาสาสมัคร ที่จะนำไปสู่การเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่ร่วมอธิบายพฤติกรรมอาสา สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 27.00 และ ตัวแปรที่ร่วมอธิบายการคงอยู่ในการทำงานอาสา สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 55.00 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีกที่สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมอาสา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ยังไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณานำตัวแปรสาเหตุอื่น เช่น ตัวแปรสาเหตุจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ตัวแปรจากทฤษฎีการกระทำตามแผน เป็นต้น มาอธิบายร่วมด้วย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงตัวแปรสาเหตุที่อย่างรอบด้าน นำไปสู่การพัฒนาเสริมสร้างให้เกิดคุณลักษณะตามตัวแปรสาเหตุในตัวบุคคลได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการที่บุคคลจะมี พฤติกรรมอาสา และยังคงทำงานอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างต่อเนื่องยาวนาน ส่วนหนึ่งนั้นเป็นผลมาจาก เป็นคนที่มีแรงจูงใจอาสา มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และมีสุขภาวะที่ดี ดังนั้น ควรทำการวิจัยเชิงทดลองหรือสร้างโปรแกรมพัฒนา เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีคุณลักษณะตามตัวแปรสาเหตุที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสามากขึ้น จนก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคมโดยรวมในอนาคตต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้ ในการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรเฉพาะตัวแปรระดับบุคคล ซึ่งความเป็นจริงในการวิจัยทางด้านสังคมส่วนใหญ่ จะมีโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่นเป็นลำดับขั้น กรณีของการวิจัยครั้งนี้ก็เช่นกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยแต่ละคนไม่ได้อยู่ตามลำพัง แต่ทำงานอยู่ในคณะหรือภาควิชาเดียวกัน ซึ่งแต่ละคณะหรือภาควิชาก็อยู่ภายในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ข้อมูลที่ได้มาจึงมีลักษณะลดหลั่นกันเป็นลำดับ ทั้งข้อมูลระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรออกแบบการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนึงถึงระดับของข้อมูล ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ละเอียดลุ่มลึกและสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูล

4. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในรูปแบบของอาสาสมัครที่เป็นทางการ ที่ทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กร หรือมูลนิธิ ที่ไม่หวังผลกำไร และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ที่เป็นลักษณะของการช่วยเหลือ การให้บริการผู้อื่น โดยไม่ได้ทำงานอาสาภายใต้บริบทองค์กรใดๆ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีบริบทการทำงานที่ต่างกัน ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ยังคงอยู่ในการทำงานอาสาอาจต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาศึกษางานอาสาสมัครในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ และควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มที่ทำงานในองค์ภาครัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มที่ทำงาน

ในองค์กรเอกชน เป็นต้น เพื่อให้สามารถตอบคำถามการวิจัย ให้มีความครอบคลุมและละเอียดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). *ทำเนียบอาสาสมัครประเภทต่างๆ ของส่วนราชการและเอกชน ประจำปี 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กุณฑ์ชลี เพียรทอง. (2547). *ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของผู้ป่วยจิตเภทในชุมชน.* ปริญญานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

โกศล มีความดี. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9. (2544). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549. *วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข.* 4(1): 49-168.

งามตา วนินทานนท์. (2545). *เอกสารคำสอน วิชา วป 581 การถ่ายทอดทางสังคม กับ พัฒนาการของมนุษย์.* สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2546). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชื่นตา วิชชาวุธ. (2553). บทนำ. *การทบทวนและสังเคราะห์องค์ความรู้ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2554-2550.* ชื่นตา วิชชาวุธ และคนอื่นๆ. หน้า 21-22. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท คิว พี จำกัด.

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). *การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีอนามัย.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____. (2548). การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า: ความหมาย วิธีวัด และแนวทางการพัฒนา. *วารสารจิตวิทยา.* 12(มกราคม-ธันวาคม): 65-81

_____. (2551). โครงสร้างของการมีภูมิคุ้มกันตนทางจิต: การวิจัยและพัฒนาด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์.* 5(1): 49-77.

ดุษฎี โยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2547). *การวิจัยผสานวิธีวิทยา.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เดชรัต สุขกำเนิด. (มปป). *เอกสารชุด: การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ เล่มที่ 1 ระบบสุขภาพ: ความมุ่งหมายใหม่ของสังคมไทย.* สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

ไตรรัตน์ ทองสัมฤทธิ์. (2548). *ปัจจัยเกื้อหนุนและสุขภาวะที่ผู้สูงอายุได้รับจากการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร.* ปริญญานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

น้องนุช ประสมคำ. (2546). *บทบาทเยาวชนดีเด่นอาสาสมัครในงานพัฒนาสังคม.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร. (2544). *ปฏิญญาอาสาสมัครไทย.* ม.ป.ท.

ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์.* นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปิยะนาถ สรวิสูตร. (2552). *แรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม: กรณีศึกษา สภาเยาวชนกรุงเทพมหานคร.* ปริญญาพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรพิมล วรวุฒิพุทธพงศ์ และสงคราม เชาวน์ศิลป์. (2549). การสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม. *มนุษยศาสตร์สาร.* 7(2): 33-47.

พรสุข หุ่นนิรันดร์. (2545). *เอกสารคำสอน วิชา สข 531 พฤติกรรมศาสตร์ทางสุขศึกษา.* คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พินิจ ลาภธนานนท์. (2556). *ประเด็นสุขภาวะในพระไตรปิฎก.* กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2555). ทุนทางจิตวิทยา. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา.* 25(84): 34-39.

ประวิช จรดำ. (2551). *แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร.* กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์.* นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์กร.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด

ภูมิ นริศชาติ. (2547). *การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* ปริญญานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะมนุษยศาสตร์. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป.* เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 1-7.* พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ.

รวี สัจจโสภณ. (2556). แนวทางการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะพฤติพลังในผู้สูงอายุ. *ว. เกษตรศาสตร์ (สังคม).* 34(2556): 471-490.

ลักขณา ศิรถิรกุล. (2550). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับสุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.* ปริญญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วิชัย โชควิวัฒน. (2552). ก่ารศึกษาว่าด้วยมิติทั้ง 4 ของสุขภาพ. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข.* 3(3): 323-335.

วิพุธ พูลเจริญ. (2544). *สุขภาพ:อุดมการณ์และยุทธศาสตร์ทางสังคม.* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

วิภาพร ตัณสวัสดิ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความยึดมั่นในงานผ่านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* 10(1): 179-192.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2542). *ผลของรางวัลภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น-วัยสูงอายุ.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2554). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2548). อาสาสมัคร: การพัฒนาตนเองและสังคม. *สำนักบัณฑิตอาสา.* 2(1), 1-10.

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. (2548). *ร่วมแรงแข็งขัน ร่วมกันทำดี.* เอกสารประกอบการประชุม สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ และตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 1 วันที่ 28-30 ตุลาคม 2548 ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์.

สนธยา พลศรี. (2545). *หลักสังคมวิทยา.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

สมพร เทพสิทธา. (2544). *อุดมการณ์อาสาสมัครและการพัฒนางานอาสาสมัคร.* กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2542). อุดมการณ์อาสาสมัครในมิติสังคมวิทยาเชิงพุทธ. *วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง.* 7(1): 54-57.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวนีย์ ฤดี. (2554). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ: กรณีศึกษาผู้ป่วยโรคเบาหวานโรงพยาบาลราชวิถี.* ปริญญานิพนธ์ พธ.ม. (สาขาชีวิตและความตาย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

สิริพร วงษ์โทน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุชา จันทน์เอม. (2542). *จิตวิทยาพัฒนาการ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุนิตย์ เชรษฐา. และ วินย์ เมฆไตรภพ. (2548). *การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศเพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันไทยรูรัลเน็ต TRN ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุพัตรา สุภาพ. (2541). *สังคมวิทยา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *ทฤษฎีสังคมวิทยา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อมราพร สุรการ. (2555). *การศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรเชิงสาเหตุของการปรับตัวของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2552). *การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรพินทร์ ชูชม. (2545). *เอกสารคำสอน วิชา วป 502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์.* สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

_____. (2547). แรงจูงใจในการทำงาน. ใน *บทความวิชาการสร้างสรรค์.* ประทีป จินงี่. หน้า 34-41. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2554). *จิตวิทยาพัฒนาการ.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Avey, J. B.; et al. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behavioral, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2): 17.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall.

_____. (1986). *Social Foundation of thought and action. A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York. W.H.: Freeman.

Bonsdorff, Mikaela B. von; & Rantanen, Taina. (2011). Benefits of Formal Voluntary work among older people. A review. *Aging Clinical and Experimental Research*. 23(3): 162-168.

Brandt, R. A. & Weinert, C. (1981). The RPO-A Social Support Measure. *Nursing Research*. 30(5): 277-280.

Brown, E. (1999). The scope of volunteer activity and public service. *Law and Contemporary Problems*. *62*(4): 17-42.

Brown, Janet Witucki.; et al. (2011). Becoming an Older Volunteer: A Grounded Theory Study. *Nursing Research and Practice*. (2011): 1-8.

Bussell, Helen.; & Forbes, Deborah. (2003). The volunteer life cycle: a marketing model for volunteering. *Voluntary Action*. 5(3): 61-79.

Bussin, Mark. (2003). *Retention Strategies: Remuneration Answers*. Randberg: Knowledge Resources.

Butrica, B. A,; Johnson, R. W.; & Zedlewski, S. R. (2007). Retaining older volunteers is key to meet future volunteer needs . *The Retirement Project: Perspectives on Productive Aging*. 8: 1-5.

Byrne, Babara M. (1998). *Structure Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basib Concept, Application, and Programming.* New Jersey: Lawrence Erlbam.

Carlo, Gustavo.; et al. (2005). The Interplay of traits and Motives on Volunteering: Agreeableness, Extraversion and Prosocial Value Motivation. *Personality and Individual Differences.* 38(2005): 1293-1305.

Carson, Emmett D. (2000). On Defining and Measuring Volunteering in The United States and Abroad. *Law and Contemporary Problems.* 62(4): 67-71.

Cassell, J. (1976). The Contribution of the Social Environment to Host Resistance. *American Journal of Epidemiology*. (2): 107-123.

Chacón, F.; et al. (2011). Motive for Volunteering: Categorization of Volunteers' Motivation Using Open-Ended Questions. *Psychology in Spain.* 15(1): 48-56.

Choi, L. H. (2003). Factors affecting volunteerism among older adults. *Journal of Applied Georonlogy*. 22(2): 179-196.

Clary, E.G.; & Snyder, Mark. (1999). The Motivation to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 8(5, October): 156-159.

Clary, E.G.; et al. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Individual Differences.* 74 (6): 1516-1530.

Cnaan, Ram A.; Handy, Femida.; & Wadsworth, Margaret. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly.* 25(3): 364-383.

Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderate of Life Stress. *Psycholosomatic medicine*. 38(5): 300-314.

Cohen, S.; & Will, T. A. (1985). Stress social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin.* 98(2): 310-357.

Cohen-Callow, Amy. (2008). *Factors Associated with Older Adult Volunteers' Organizational Withdrawal: Testing a Model of Volunteer Behavior.* Doctor dissertation. Faculty of the Graduate School. University of Maryland Baltimore.

Corporation for National & Community Service. (2012). *The Health Benefits of Volunteering for Older Americans: A Review of Recent Research.* Washington, DC.

Creswell, John W. (2007*). Qualitative Inquiry Research Design.* 2th ed. Sage Publication.

Creswell, John W.; & Vicki L, Plano Clark. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research.* Sage Publication.

Davis, M. H.; Hall, J. A.; & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 29(2): 248-260.

Dunkin, J.W.; Juhl, N.; & Stratton, T. (1996). Why Rural Practice?. *Nursing Management*. 27(12): 26-28.

Erlinghagen, Marcel.; & Hank, Karsten. (2005). Participation of Older Europeans in Volunteer Work. *Ageing Soc*. 26(2005): 1-26

European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. (2011). *Older People and Volunteering.* Ireland.

Fernando Chacón; María Luisa Vecina; & María Celeste Dàvila. (2007). The Three-Stage Model of Volunteers' Duration of Service. *Social Behavior and Personality.* 35(5): 627-642.

Finkelstein, M. A.; Penner, L. A.; & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: A international Journal*. 33(4): 403-418.

Finkelstein, Marcin A. (2007). Correlate of Satisfaction in older Volunteer: A Motivational Perspective. *The International Journal of Volunteer Administration*. XXIV (5): 6-11.

_____. (2009). Intrinsic VS. Extrinsic Motivational Orientations and the volunteer Process . *Personality and Individual Differences* . 46(2009): 653-658.

_____. (2011). Dispositional Correlates of Informal Volunteering. *Current research in Social Psychology*. (2012): 1-9.

Fredrickson, BL.; et al. (2003). What good are positive emotions in crises?. a prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the united states on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84(2): 365–376.

Frisch, M. B.; & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*. 9(5): 567-579.

Gillath, Omri.; et al. (2005). *Attachment, Caregiving, and Volunteering: Placing Volunteerism in an Attachment-Theoretical Framework.* Personal Relationships. 12(2005): 425-446.

Grasha, A. F. (1995). *Practical Application of Psychology*. New York: Harper Collins.

Greenfield, Emily A.: & Marks, Nadine F. (2004). Formal Volunteering as a Protective Factor for Older Adults' Psychological Well-Being. *Journal of Gerontological Social of America*. 59B(5): 258-264.

Grube, J. A.; & Piliavan, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26(9): 1108-1119.

Gustavo, Carlo.; et al. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Journal of Personality and Individual Differences.* 38(2005): 1293-1305.

Hae Jung Shin. (2011). *Exploring Korean older Adults Perception of and Decisions to Volunteer.* Doctor dissertation. Faculty of the Graduate School. University of Alabama.

Hair, Jr. Joseph F.; et al. (2010). *Multivariate data analysis: Aglobal perspectives*. Upper Saddle River. NJ: Perason Education, International.

Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. In Bygrave W. D., et al. (Eds), *Frontiers of Entrepreneurship Research.* MA: Babson College.

Houle, Barbara J.; Sagarin, Brad J.; & Kaplan, Martin F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Perference?. *Basic and Applied Social Psychology*. 27(4): 337-344.

House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support Reading*. MN: Addison-Wesley Publishing Company.

Hoye, Russell.; et al. (2008). Volunteer Motive and Retention in Community Sport. *Australian Journal on Volunteering*. 13(2): 40-48.

Jacobson, D.E. (1986). Types and Timing of Social Support. *Journal Health Social Behavior*. 27(63): 250-264.

Kline, R. B. (2005). *Principles and Practices of Structural Equation Modeling*. 2th ed. Guilford Press. New York.

Li, Yunqing.; & Ferraro, Kenneth F. (2006). Volunteering in Middle and Later Life: Is Health a Benefit, Barrier or Both?. *Social Forces*. 85(1): 497-519.

Littlepage, L.; et al. (2007). Exemplary volunteers: What is the role of faith. *The International Journal of Volunteer Administration*. 14(5): 13-25.

Lum, T. Y.; & Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*. 27(1): 31-55.

Luthans, F.; et al. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60(2007): 541-572.

Luthans, F.; et al. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance relationship. *Journal of Organizational Behavior.* 29(2): 219-238.

Luthans, F.; Youssef, C. M.; & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Marcel, Erlinghagen; & karsten, Hank. (2006). The participation of older Europeans in volunteer work. *Journal of Ageing & Society.* 26(4): 567-584.

María Celeste Dàvila de León; & Fernando Chacón Fuertes. (2007). Prediction of Longevity of Volunteer Service: A Basic Alternative Proposal. *The Spanish Journal of Psychology.* 10(1): 115-121.

Marta, Elena.; & Pozzi, Maura. (2008). Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Vonlunteerism During the Transition to Adulthood. *J Adult Dev.* 15(2008): 35-46.

Masten, A.S. (2001). Ordinary Magic: Resilience process in development. *Journal of American Psychologist.* 56(2001): 227-238.

Mathis, R. L.; & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management.* 10th ed. Ohio: South Western.

Matsuba, M. Kyle.; Hart, Daniel.; & Atkins, Robert. (2007). Psychology and social-structural influences on commitment to volunteering. *Journal of Research in Personality*. 41(2007) 889-907.

Miles, M. B.; & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis.* 2th ed. Sage Publication.

Mitchell, Terence R.; & Thomas, W. Lee. (2001). The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embedded ness: Foundation for A Comprehensive Theory of Attachment. *Journal of Organization Behavior.* 23(2001): 189-246.

Montgomery, Jeffrey D. (2006). *The Relationship Between Training and Retention in a Volunteer Organization.* Doctor dissertation. Faculty of the Graduate School. Eastern Illinois University.

Mowen, J. C.; & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology*. 15(2): 170-182.

Musick, Marc; & Wilson, John. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Journal of Social Science & Medicine.* 56(2003): 259-268.

Neff, W. S. (1968). *Work and Human Behavior.* Atherton Press. New York.

O'Donnell, D. (1986). Definition of health promotion. *American Journal of Health Promotion.* 1(1): 4-5.

Okun, M. A.; & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*. 18(2): 231-239.

Omoto, A.; Snyder, M.; & Martino, S. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*. 22(3): 181-197.

Omoto, Allen. M.; & Snyder, Mark. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of service, an Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68(4): 671-686.

Page, L.F.; & Donohue, R. (2004). *Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct*. Business and Economics, Department of Management, Monash University.

Paul Allen Gillon-Flory. (2008). *Perceived Effect of Organizayional Structure on Volunteer Motivation: A Look AT EL Centro Ciltural De Mexico.* Master of Social Work. Californai State University.

Pender, N. J.; Murdaugh, C. L.; & Parsons, M. A. (2006). *Health promotion in nursing practice*. 5th (ed). New Jersey: Upper Saddle River.

Penner, Louis A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Internationist Perspective. *Journal of Social Issues.* 58(3): 447-467.

Penner, Louis A. & Finkelstein, Marcin A. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology.* 74(2): 525-537.

Planalp, S.; & Trost, M. (2009). Motivations of hospice volunteers. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*. 26(3): 188-192.

Ramona. B. (2009). Older Adult Aged as Volunteers. *Journal of Gerontological Social Work*. 2(2009): 32-39.

Roessler, A.; et al. (1999). Diversity among hospice volunteers: A challenge for the development of a responsive volunteer program. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*. 16(5): 656-664.

Rokach. A.;& Wanklyn. S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal.* 46(1): 7-25.

Schaefer, C.; Coyne, J.; & Lazarus, R. (1981). The Health Related Functions of Social Support. *Journal of Behavior Medicine*. 4(1): 381-406.

Schumacker, R. E.: & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structure Equation Modeling.* 2th ed. Mahwah. NJ: Lawrence.

Seligman, M.E.P. (1998). *Learned Optimism.* New York: Pocket Books.

Sin, Nancy L.; & Lyubomirsky, Sonji. (2009). Enhancing Well-being and Alleviating Depressive Symtoms With Positive Psychology Interventions: A Practice-Friendly Meta-Analysis. *Journal of Clinical Psychology*. 65(5): 467-487.

Snyder, Mark.; Clary, E. G.; & Stukas, A. A. (2000). The Function Approach to Volunteer. In *Why We Evaluation of Attitudes*. pp. 257–276. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Stake R. E. (2006). *Multiple Case Study Analysis.* New York: The Guilford Press.

Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior.* New York: McGraw-Hill.

Tabachnick, B.G.; & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. 5th ed. New York: Pearson Education.

Tang, Fengyan.; Morrow-Howell, Nancy.; & Hong, Songiee. (2009). Institutional Facilitation in Sustained Volunteering among Older Adult Volunteers. *Social Work Research.* 33(3): 172-182.

Taunton, R. L.; Krampitz, S. D.: & Wood, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff. *Journal of Nursing Administration.* 19(3): 14-19.

Thoits, Peggy A. (2001). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. *Journal of Health and Social. Behavior*. 23(June): 127-139.

Thoits, Peggy A.; & Hewitt, Lyndi N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior.* 42(June): 115-131

Wang, Paul Z. (2004) Assessing Motivations for Sports Volunteerism. *Advances in Consumer Research*. 31(2004): 420-425.

Wilson, John. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology.* 26: 215-240.

Wilson, John.; & Musick, Marc. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*. *62*(1997): 694-713.

Xueyan Wei.; & Chongming Wang. (2009). Research on the Content and Structure of Social Support for Private Entrepreneurs. *Asian Social Science*. 5(2009): 11-14.

Yoshioka, Carlton F.; Brown, William A.; & Ashcraft, Robert F. (2007). A Functional Approach to Senior Volunteer and Non-volunteer Motivation. *The International Journal of Volunteer Motivation.* XXIV(5): 32-43.

Zaha, Nicole A. (2010). *Moral Identity Formation and Its Relationship to Adolescent Volunteer Behavior.* Doctoral dissertation. School of Behavioral and Applied Sciences. Azusa Pacific University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 1 : แนวการสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อาจารย์ ดร. ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง	คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. พ.ต.ท.หญิง ดร.กัญญ์ฐิตา ศรีภา	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. อาจารย์ ดร.กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร. นริสรา พึ่งโพธิ์สภ	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.วรรณวดี เนียมสกุล	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2 : แบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. รองศาสตราจารย์ จักรกฤษณ์ พิญญาพงษ์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. อาจารย์ ดร.ศิริขวัญ บริหาร	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นริสรา พึ่งโพธิ์สภ	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง: เส้นทางการทำงานอาสา และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

เรียน บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐทุกท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 7 ตอน ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้**ครบทุกตอน** และโปรดตอบให้**ครบทุกข้อ** ความสมบูรณ์จากการตอบแบบสอบถามจะ **มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง**ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอให้ท่านเชื่อมั่นว่าคำตอบของท่าน จะ**ถูกเก็บเป็นความลับ** และจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายนิพิฐพนธ์ แสงด้วง
นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. **เพศ**

   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. **อายุ** (กรุณาระบุ).....ปี

3. **ศาสนา**

   ☐ พุทธ ☐ คริสต์ ☐ อิสลาม ☐ อื่นๆ (กรุณาระบุ).....

4. **สถานภาพสมรส**

   ☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย ☐ หย่า/แยก

5. **ระดับการศึกษาสูงสุด**

   ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

6. **ตำแหน่งงานในปัจจุบัน/ตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยก่อนเกษียณ**

   ☐ บุคลากรสายสนับสนุน ☐ บุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

2.1 พฤติกรรมและการคงอยู่ในการทำงานอาสา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่**<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน</u>**มากที่สุดเพียง 1 ตัวเลข และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลข แทนด้วยความหมาย ดังนี้

- ระดับ**<u>การปฏิบัติ</u>**กิจกรรมอาสา

0	1	2	3	4
(ไม่เคยทำเลย)	(ทำปีละ 1-2 ครั้ง)	(ทำปีละ 3-4 ครั้ง)	(ทำปีละ 5-6 ครั้ง)	(ทำปีละ 7 ครั้งขึ้นไป)

- ระดับ**<u>การคงอยู่</u>**ในการทำงานอาสา

0	1	2	3	4
(ไม่เคยทำเลย)	ทำต่อเนื่องน้อยกว่า 1 ปี	(ทำต่อเนื่อง 1-2 ปี)	(ทำต่อเนื่อง 3-4 ปี)	(ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี)

ระดับ<u>การปฏิบัติ</u>กิจกรรมอาสา					กิจกรรมอาสา	**ระดับ<u>การคงอยู่</u>ในการทำงานอาสา**				
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4
					1. ร่วมกิจกรรมบริจาคสิ่งของ อาหาร เครื่องนุ่นห่ม ยารักษาโรค แก่ผู้ประสบภัย/ผู้ตกทุกข์ได้ยาก เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว เหตุเพลิงไหม้ ภัยหนาว เป็นต้น					
					2. ร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม ชมรม องค์กร เพื่อจัดหาอุปกรณ์ ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย/ผู้ตกทุกข์ได้ยาก					
					3. ร่วมบริจาคเงิน/สิ่งของต่างๆ ผ่านบุคคล/กลุ่ม/องค์กร เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย/ผู้ตกทุกข์ได้ยาก					
					4. ร่วมทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เช่น คนยากจน/คนเร่ร่อน/เด็กกำพร้า/ผู้พิการ/ผู้สูงอายุ/คนไร้สัญชาติ/ผู้พ้นโทษ/ผู้ติดเชื้อ HIV/ผู้ได้รับผลกระทบจากเอดส์ เป็นต้น					
					5. อุทิศทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น สถานที่ เวลา ความรู้ วัสดุ เงิน แรงงาน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในชีวิต หรือได้พัฒนาตนเองเป็นคนดีของสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน					

ระดับการปฏิบัติกิจกรรมอาสา					กิจกรรมอาสา	ระดับการคงอยู่ในการทำงานอาสา				
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4
					6. ร่วมเป็นอาสาสมัคร เพื่อเยี่ยม หรือให้กำลังใจแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก เช่น ผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า เป็นต้น					
					7. เป็นวิทยากรบรรยาย ถ่ายทอดความรู้ หรือสอนในเรื่องที่ตนมีความรู้หรือเชี่ยวชาญ ให้กับบุคคล/หน่วยงาน โดยไม่มีค่าตอบแทน					
					8. ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้/ให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคคล เพื่อให้เขาสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นพลเมืองดีและช่วยเหลือตนเอง หรือสังคมได้					
					9. ช่วยเหลือบุคคลที่กำลังได้รับความยากลำบากจากสถานการณ์ประจำวัน เช่น ช่วยผู้ด้อยโอกาสข้ามถนน ช่วยยกสิ่งของ ช่วยนำทาง ช่วยบอกทางแก่นักท่องเที่ยว เป็นต้น					
					10. ให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน เช่น ให้การฝึกอบรม อ่านหนังสือให้คนตาบอด สอนหนังสือเด็กเร่ร่อนในมูลนิธิ เป็นต้น					
					11. เข้าร่วมรณรงค์ในกิจกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหาความรุนแรงทางสังคม รณรงค์เพื่อสันติภาพ ปัญหาโรคเอดส์ การล่วงละเมิดทางเพศ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การกระทำผิดกฎหมาย เป็นต้น					
					12. เข้าร่วมรณรงค์ในกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ลดโลกร้อน การปลูกป่า ลดการใช้พลังงาน เป็นต้น					
					13. เข้าร่วมรณรงค์ในกิจกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น					
					14. เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ให้บุคคลร่วม					

ระดับการปฏิบัติกิจกรรมอาสา					กิจกรรมอาสา	ระดับการคงอยู่ในการทำงานอาสา				
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4
					บริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อน หรือด้อยโอกาสในสังคม เช่น ผ้าป่าการศึกษา ร่วมพัฒนาโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร ค่ายพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น					
					15. เข้าร่วมกิจกรรมตามสิทธิพลเมืองที่กำหนดในรัฐธรรมนูญเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น ส่งเสริม/สนับสนุนประชาธิปไตย การปกป้องสิทธิมนุษยชน เช่นสตรีและเด็ก การป้องกันการทุจริตต่อบ้านเมือง เป็นต้น					

กรุณาตอบ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ทั้งสองด้าน

2.1 **ความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานอาสา**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่**<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน</u>**มากที่สุดเพียง 1 ตัวเลข และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลข แทนด้วยความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	0	1	2	3	4	5
ความหมาย	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ข้อความ	**ระดับของความคิดเห็น**					
	0	1	2	3	4	5
1. ท่านยังคงที่จะทำกิจกรรมอาสาที่ท่านทำอยู่ ไปจนกว่าจะไม่สามารถทำได้						
2. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคมต่อไป						
3. แม้ว่าท่านไม่สามารถทำงานอาสาที่เคยทำอยู่ได้ ท่านก็จะทำงานอาสาอย่างอื่นแทน						
4. แม้ว่าท่านจะย้ายไปอยู่ที่ไหนก็ตาม ท่านก็จะยังคงหาโอกาสทำงานอาสาสมัครอยู่เหมือนเดิม						

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานอาสา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่**<u>ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน</u>** และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลข แทนด้วยความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	0	1	2	3	4	5
ความหมาย	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ข้อความ	**ระดับของความคิดเห็น**					
	0	1	2	3	4	5
1. ท่านมีความห่วงใยผู้ที่ด้อยโอกาส						
2. ท่านมีความเห็นใจผู้ประสบปัญหาต่างๆ						
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ตกทุกข์ได้ยาก						
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่เราควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น						
5. การทำกิจกรรมอาสาทำให้ท่านรู้สึกดีขึ้น						
6. การทำกิจกรรมอาสาเปิดโอกาสให้ท่านเห็นสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ๆ						
7. การทำกิจกรรมอาสาทำให้ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจมนุษย์มากขึ้น						
8. ท่านสามารถเรียนรู้วิธีที่จะติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ได้จากการทำกิจกรรมอาสา						
9. การเป็นอาสาสมัครช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง						
10. งานอาสาสมัครทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ						
11. การร่วมทำกิจกรรมอาสา ทำให้ท่านลืมเรื่องที่ทำให้ไม่สบายใจ						
12. การร่วมทำกิจกรรมอาสา ทำให้ท่านรู้สึกว่าไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว						
13. การร่วมทำกิจกรรมอาสา เป็นวิธีที่ท่านใช้เพื่อหลีกหนีปัญหาต่างๆ						
14. การร่วมทำกิจกรรมอาสา ทำให้ท่านบรรเทาจากความรู้สึกผิดจากเรื่องราวที่ผ่านมาในอดีต						
15. ท่านปรารถนาที่จะได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับเพื่อนๆ ด้วยการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสา						
16. ท่านร่วมทำกิจกรรมอาสา กับเพื่อน หรือคนสนิท						
17. คนที่ท่านรู้จักส่วนใหญ่ สนใจทำงานอาสา/กิจกรรมช่วยเหลือสังคม						
18. บุคคลที่ท่านสนิทสนมด้วยต่างก็ร่วมทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมด้วยกัน						
19. งานอาสาสมัครเป็นหนทางที่จะได้รู้จักเพื่อนใหม่						

ตอนที่ 4 สุขภาวะ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ **<u>ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงท่าน</u>** และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลขแทนด้วยความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	0	1	2	3	4	5
ความหมาย	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ข้อความ	**ระดับของความคิดเห็น**					
	0	1	2	3	4	5
1. <u>ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา</u> ท่านรู้สึกว่าสุขภาพร่างกายแข็งแรง						
2. <u>ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา</u> ท่านรู้สึกว่าร่างกายกระปรี่กระเป่า ออกแรงแล้วไม่ค่อยรู้สึกเหนื่อย						
3. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข สงบดี						
4. ท่านรู้สึกว่าช่วงนี้ท่านมีสมาธิในการทำงาน						
5. ท่านรู้สึกว่าการทำสิ่งใหม่ๆในแต่ละวัน ทำให้ชีวิตไม่น่าเบื่อ						
6. ท่านรู้สึกว่าหากทำใจให้สงบนิ่ง จะช่วยแก้ไขปัญหาที่เข้ามาได้						
7. ท่านจัดสรรเวลาพักผ่อนหรือทำงานอดิเรกร่วมกับเพื่อน หรือครอบครัวได้						
8. ท่านให้ความช่วยเหลือ/ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น						
9. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี						
10. ท่านสามารถแบ่งเวลา เพื่อมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับชุมชน/หน่วยงาน/องค์กร						
11. ท่านพึงพอใจกับเป้าหมายชีวิตที่ท่านกำหนดไว้						
12. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า						
13. ท่านมีความสุขในการดำเนินชีวิต						
14. ท่านพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน						
15. ท่านยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง						
16. ท่านยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น						

ตอนที่ 5 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ **<u>ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงท่าน</u>** และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลขแทนด้วยความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	0	1	2	3	4	5
ความหมาย	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ข้อความ	**ระดับของความคิดเห็น**					
	0	1	2	3	4	5
1. ท่านมั่นใจว่าสามารถวิเคราะห์สาเหตุปัญหาที่เกิดกับท่านหรือคนรอบข้างเพื่อหาทางแก้ไข						
2. ถ้าได้รับมอบหมายให้นำเสนองานในที่ประชุมต่างๆ ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองจะเป็นตัวแทนในการนำเสนอได้ดี						
3. ถ้าต้องพูดคุยถึงประสบการณ์/วิธีการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ท่านมั่นใจว่าสามารถมีส่วนร่วมในการสนทนานั้นได้เป็นอย่างดี						
4. ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						
5. ท่านมีความมั่นใจในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี						
6. ท่านมั่นใจว่าสามารถเตรียมรับความเสี่ยงในการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
7. เมื่อพบปัญหาในการดำเนินชีวิต ท่านสามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้						
8. ปัจจุบันท่านรู้สึกว่าตนเองมีพลังที่จะทำงาน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้						
9. ท่านเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่าง มีวิธีการแก้ไขอยู่หลากหลายแนวทาง						
10. ขณะนี้ ท่านมองว่าตนเองประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต						
11. ท่านสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้						
12. ท่านเชื่อว่าจะเกิดสิ่งดีๆ ในการดำเนินชีวิตท่านในอนาคต						
13. ถึงแม้จะมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต แต่ท่านยังเชื่อว่าจะต้องมีแต่สิ่งที่ดีๆเกิดขึ้นกับท่าน						
14. ในการดำเนินชีวิต ย่อมมีสิ่งที่ผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิตได้เสมอ						

ข้อความ	ระดับของความคิดเห็น					
	0	1	2	3	4	5
15. ท่านจะมีมุมมองที่ดีในการใช้ชีวิตเสมอ						
16. ท่านมีวิธีคิดในการดำเนินชีวิตว่า "เมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วมักมีสิ่งดีๆเกิดขึ้นตามมา"						
17. ถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหาต่างๆ ท่านก็ยังสามารถดำเนินชีวิต ทั้งในด้านครอบครัว และการทำงาน ได้อย่างสมดุล						
18. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดในการดำเนินชีวิตได้ดี						
19. ท่านสามารถอดทนต่อช่วงเวลาที่มีความยากลำบากในการดำเนินชีวิตและผ่านพ้นไปได้ เนื่องจากเคยประสบกับความยากลำบากเหล่านี้มาก่อน						
20. ท่านรู้สึกว่าตนเองสามารถรับมือกับปัญหาหลายๆด้านได้ ในเวลาเดียวกัน						

ตอนที่ 6 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ **<u>ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงท่าน</u>** และ**<u>กรุณาตอบคำถามทุกข้อ</u>** โดยระดับตัวเลขแทนด้วยความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	0	1	2	3	4	5
ความหมาย	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ข้อความ	ระดับของความคิดเห็น					
	0	1	2	3	4	5
1. ครอบครัวแสดงความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำกิจกรรมอาสา						
2. ครอบครัวทำให้ท่านรู้สึกว่าการทำกิจกรรมอาสา เป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับตนเอง						
3. ท่านได้รับกำลังใจจากครอบครัวในการทำกิจกรรมอาสา						
4. ครอบครัวคอยรับฟังเรื่องราวต่างๆ อันเนื่องมาจากการทำกิจกรรมอาสาของท่าน						
5. ครอบครัวให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาต่างๆ แก่ท่าน						
6. ครอบครัวให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาที่ได้ท่านได้ทำ						

ข้อความ	ระดับของความคิดเห็น					
	0	1	2	3	4	5
อยู่						
7. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมอาสากับเพื่อน						
8. ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมอาสาจากเพื่อน						
9. ท่านและเพื่อนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานอาสากันเสมอ						
10. ครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมสิ่งต่างๆที่จำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมอาสาของท่าน						
11. เพื่อนของท่าน ให้การสนับสนุนเงิน/วัสดุ/สิ่งของต่างๆ ในการทำกิจกรรมอาสาแก่ท่าน						
12. เพื่อนของท่านร่วมทำกิจกรรมอาสากับท่านเสมอ						

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตาราง 15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: การคงอยู่ในการทำงานอาสา	α=.932	α=.931
ข้อคำถามข้อที่ 1	.594	.536
ข้อคำถามข้อที่ 2	.669	.713
ข้อคำถามข้อที่ 3	.597	.560
ข้อคำถามข้อที่ 4	.677	.703
ข้อคำถามข้อที่ 5	.644	.620
ข้อคำถามข้อที่ 6	.719	.732
ข้อคำถามข้อที่ 7	.661	.666
ข้อคำถามข้อที่ 8	.724	.649
ข้อคำถามข้อที่ 9	.550	.507
ข้อคำถามข้อที่ 10	.682	.707
ข้อคำถามข้อที่ 11	.720	.756
ข้อคำถามข้อที่ 12	.760	.727
ข้อคำถามข้อที่ 13	.731	.721
ข้อคำถามข้อที่ 14	.656	.631
ข้อคำถามข้อที่ 15	.619	.676
องค์ประกอบ 2: ความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานอาสา	α=.927	α=.921
ข้อคำถามข้อที่ 1	.816	.809
ข้อคำถามข้อที่ 2	.914	.871
ข้อคำถามข้อที่ 3	.758	.787
ข้อคำถามข้อที่ 4	.882	.812
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.930	α=.925

ตาราง 16 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามพฤติกรรมอาสา

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก	α=.884	α=.891
ข้อคำถามข้อที่ 1	.775	.780
ข้อคำถามข้อที่ 2	.824	.834
ข้อคำถามข้อที่ 3	.697	.707
ข้อคำถามข้อที่ 4	.718	.728
องค์ประกอบ 2: การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก	α=.872	α=.880
ข้อคำถามข้อที่ 1	.428	.658
ข้อคำถามข้อที่ 2	.729	.726
ข้อคำถามข้อที่ 3	.729	.741
ข้อคำถามข้อที่ 4	.760	.755
ข้อคำถามข้อที่ 5	.682	.516
ข้อคำถามข้อที่ 6	.720	.738
องค์ประกอบ 3: กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม	α=.912	α=.924
ข้อคำถามข้อที่ 1	.818	.825
ข้อคำถามข้อที่ 2	.834	.846
ข้อคำถามข้อที่ 3	.823	.872
องค์ประกอบ 4: กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม	α=.772	α=.805
ข้อคำถามข้อที่ 1	.639	.679
ข้อคำถามข้อที่ 2	.639	.679
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.933	α=.953

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามแรงจูงใจอาสา

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: การให้คุณค่า	α=.917	α=.908
ข้อคำถามข้อที่ 1	.806	.766
ข้อคำถามข้อที่ 2	.834	.801
ข้อคำถามข้อที่ 3	.773	.793
ข้อคำถามข้อที่ 4	.831	.774
ข้อคำถามข้อที่ 5	.712	.713
องค์ประกอบ 2: การทำความเข้าใจและสนองความต้องการตนเอง	α=.877	α=.870
ข้อคำถามข้อที่ 1	.737	.752
ข้อคำถามข้อที่ 2	.751	.748
ข้อคำถามข้อที่ 3	.805	.756
ข้อคำถามข้อที่ 4	.629	.722
ข้อคำถามข้อที่ 5	.645	.545
องค์ประกอบ 3: การปกป้องตนเอง	α=.799	α=.814
ข้อคำถามข้อที่ 1	.584	.622
ข้อคำถามข้อที่ 2	.566	.566
ข้อคำถามข้อที่ 3	.674	.691
ข้อคำถามข้อที่ 4	.633	.672
องค์ประกอบ 4: การเข้าสังคม	α=.913	α=.891
ข้อคำถามข้อที่ 1	.759	.710
ข้อคำถามข้อที่ 2	.725	.701
ข้อคำถามข้อที่ 3	.822	.756
ข้อคำถามข้อที่ 4	.787	.788
ข้อคำถามข้อที่ 5	.795	.717
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.949	α=.936

ตาราง 18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามสุขภาวะ

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: สุขภาวะทางกาย	α=.846	α=.870
ข้อคำถามข้อที่ 1	.741	.773
ข้อคำถามข้อที่ 2	. 741	.773
องค์ประกอบ 2: สุขภาวะทางจิต	α=.794	α=.726
ข้อคำถามข้อที่ 1	.650	.572
ข้อคำถามข้อที่ 2	.607	.516
ข้อคำถามข้อที่ 3	.510	.482
ข้อคำถามข้อที่ 4	.664	.496
องค์ประกอบ 3: สุขภาวะทางสังคม	α=.788	α=.743
ข้อคำถามข้อที่ 1	.448	.464
ข้อคำถามข้อที่ 2	.633	.509
ข้อคำถามข้อที่ 3	.623	.579
ข้อคำถามข้อที่ 4	.694	.604
องค์ประกอบ 4: สุขภาวะทางปัญญา	α=.863	α=.892
ข้อคำถามข้อที่ 1	.515	.645
ข้อคำถามข้อที่ 2	.750	.749
ข้อคำถามข้อที่ 3	.760	.804
ข้อคำถามข้อที่ 4	.635	.734
ข้อคำถามข้อที่ 5	.721	.722
ข้อคำถามข้อที่ 6	.598	.627
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.926	α=.911

ตาราง 19 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: การรับรู้ความสามารถของตนเอง	α=.909	α=.897
ข้อคำถามข้อที่ 1	.766	.699
ข้อคำถามข้อที่ 2	.825	.744
ข้อคำถามข้อที่ 3	.680	.720
ข้อคำถามข้อที่ 4	.737	.737
ข้อคำถามข้อที่ 5	.746	.745
ข้อคำถามข้อที่ 6	.770	.701
องค์ประกอบ 2: ความหวัง	α=.941	α=.891
ข้อคำถามข้อที่ 1	.789	.723
ข้อคำถามข้อที่ 2	.873	.712
ข้อคำถามข้อที่ 3	.822	.730
ข้อคำถามข้อที่ 4	.840	.715
ข้อคำถามข้อที่ 5	.878	.788
องค์ประกอบ 3: การมองโลกในแง่ดี	α=.873	α=.832
ข้อคำถามข้อที่ 1	.679	.674
ข้อคำถามข้อที่ 2	.763	.710
ข้อคำถามข้อที่ 3	.760	.643
ข้อคำถามข้อที่ 4	.713	.617
องค์ประกอบ 4: ความหยุ่นตัว	α=.842	α=.835
ข้อคำถามข้อที่ 1	.527	.570
ข้อคำถามข้อที่ 2	.658	.456
ข้อคำถามข้อที่ 3	.774	.703
ข้อคำถามข้อที่ 4	.570	.707
ข้อคำถามข้อที่ 5	.724	.670
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.954	α=.948

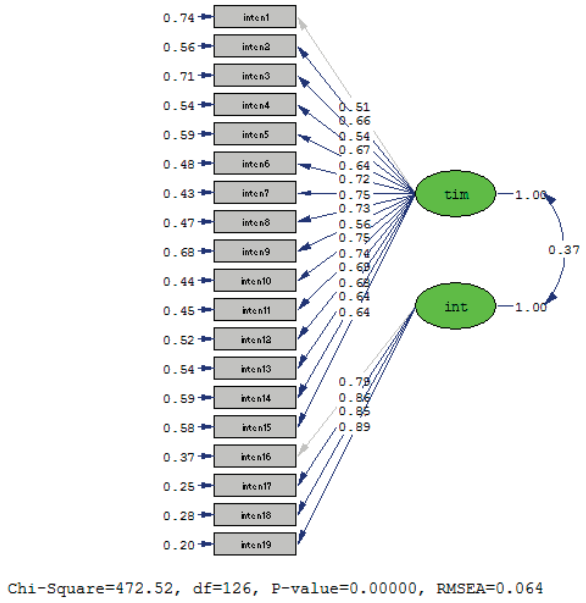
ตาราง 20 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบ ของแบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม	
	ฉบับทดลองใช้ (n=100)	ฉบับใช้จริง (n=776)
องค์ประกอบ 1: การได้รับสนับสนุนด้านอารมณ์	α=916	α=.899
ข้อคำถามข้อที่ 1	.839	.809
ข้อคำถามข้อที่ 2	.860	.828
ข้อคำถามข้อที่ 3	.814	.770
องค์ประกอบ 2: การได้รับสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	α=.862	α=.889
ข้อคำถามข้อที่ 1	.723	.670
ข้อคำถามข้อที่ 2	.748	.715
ข้อคำถามข้อที่ 3	.631	.730
ข้อคำถามข้อที่ 4	.608	.689
ข้อคำถามข้อที่ 5	.657	.725
ข้อคำถามข้อที่ 6	.557	.715
องค์ประกอบ 3: การได้รับสนับสนุนด้านทรัพยากร	α=.698	α=.753
ข้อคำถามข้อที่ 1	.382	.515
ข้อคำถามข้อที่ 2	.622	.593
ข้อคำถามข้อที่ 3	.563	.643
ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ	α=.928	α=.934

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา



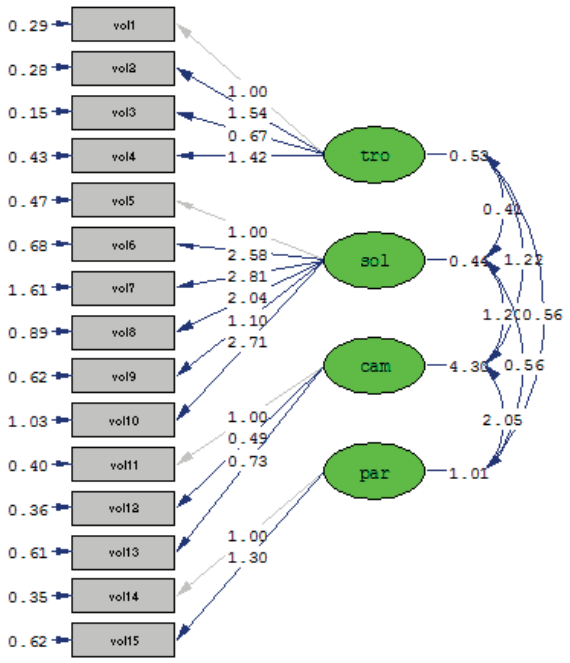
ภาพประกอบ 23 รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)	
	องค์ประกอบ 1 การคงอยู่ในการทำงานอาสา (tim)	**องค์ประกอบ** 2 ความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานอาสา (int)
ข้อที่ 1	0.51*	0.79*
ข้อที่ 2	0.66*	0.86*
ข้อที่ 3	0.54*	0.85*
ข้อที่ 4	0.67*	0.89*
ข้อที่ 5	0.64*	
ข้อที่ 6	0.72*	
ข้อที่ 7	0.75*	
ข้อที่ 8	0.73*	
ข้อที่ 9	0.56*	
ข้อที่ 10	0.75*	
ข้อที่ 11	0.74*	
ข้อที่ 12	0.69*	
ข้อที่ 13	0.68*	
ข้อที่ 14	0.64*	
ข้อที่ 15	0.64*	
χ^2=472.52, df=126, P=0.000, RMSER=0.064, SRMR=0.05, GFI=0.93, CFI=0.98, NFI=0.98		

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา



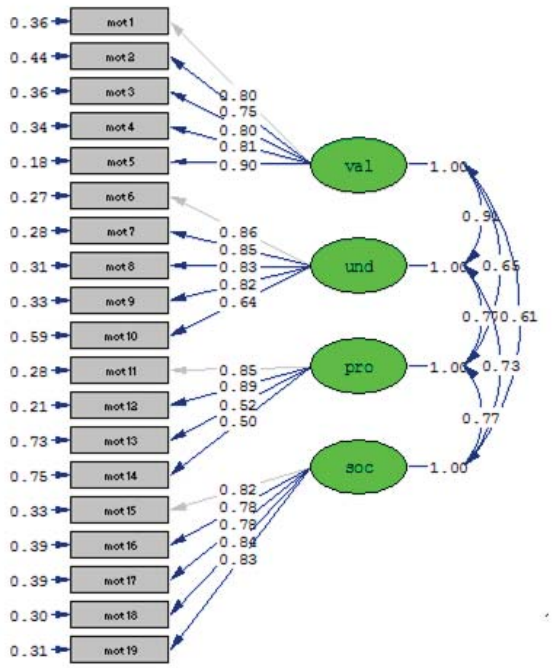
ภาพประกอบ 24 รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)			
	องค์ประกอบ 1: การช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก (tro)	**องค์ประกอบ 2:** การช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก (sol)	**องค์ประกอบ 3:** กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม (cam)	**องค์ประกอบ 4:** กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม (pra)
ข้อที่ 1	0.80*	0.69*	0.96*	0.86*
ข้อที่ 2	0.90*	0.90*	0.86*	0.86*
ข้อที่ 3	0.79*	0.82*	0.89*	
ข้อที่ 4	0.84*	0.82*		
ข้อที่ 5		0.68*		
χ^2=141.17, df=57, P=0.000, RMSER=0.046, SRMR=0.019, GFI=0.97, CFI=1.00, NFI=0.99				

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา



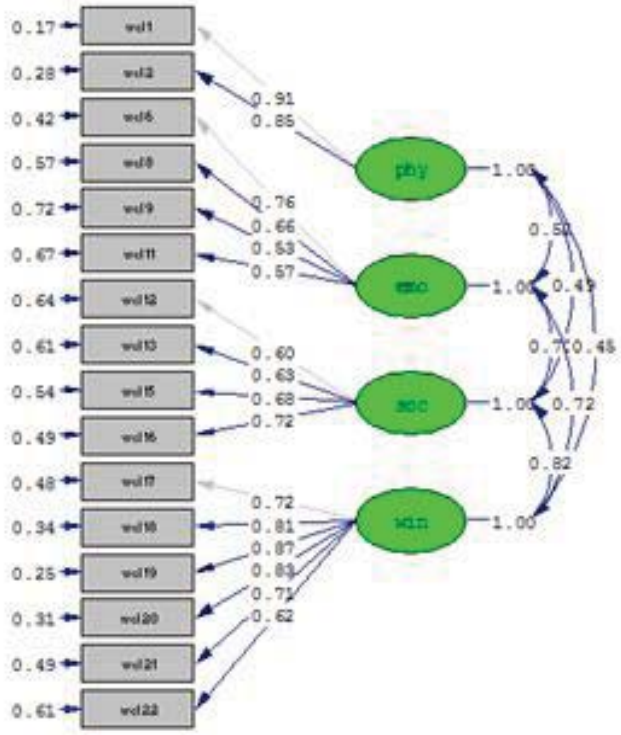
ภาพประกอบ 25 รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)			
	องค์ประกอบ 1: การให้คุณค่า (val)	**องค์ประกอบ 2**: การทำความเข้าใจ (und)	**องค์ประกอบ 3**: การปกป้องตนเอง (pro)	**องค์ประกอบ 4**: การเข้าสังคม (soc)
ข้อที่ 1	0.80*	0.86*	0.85*	0.82*
ข้อที่ 2	0.75*	0.85*	0.89*	0.78*
ข้อที่ 3	0.80*	0.83*	0.52*	0.78*
ข้อที่ 4	0.81*	0.82*	0.50*	0.84*
ข้อที่ 5	0.90*	0.64*		0.83*
χ^2=514.34, df=117, P=0.000, RMSER=0.071, SRMR=0.076, GFI=0.93, CFI=0.99, NFI=0.98				

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดสุขภาวะ



Chi-Square=208.65, df=86, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

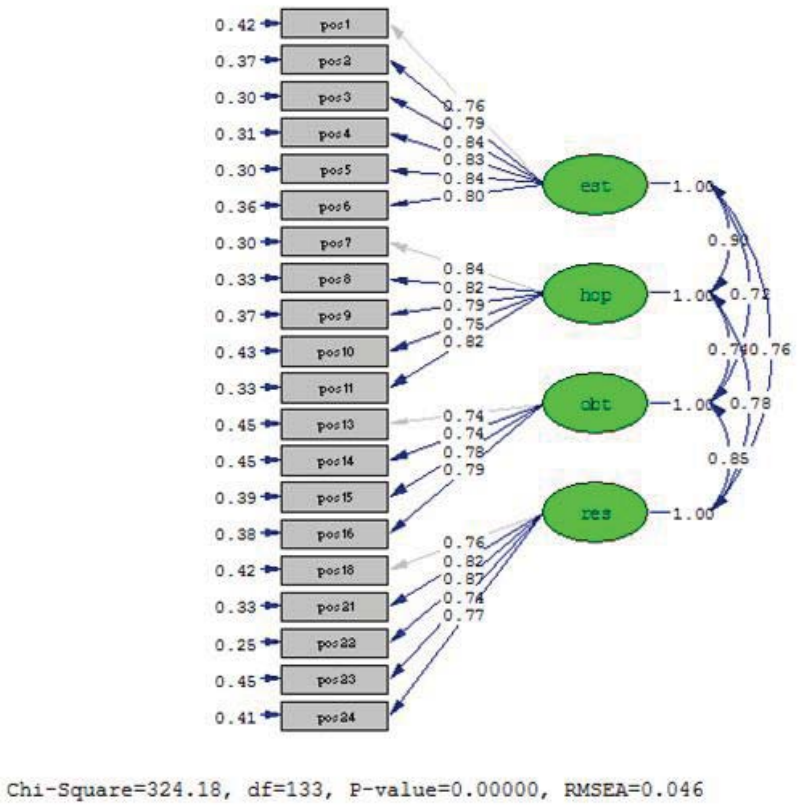
ภาพประกอบ 26 รูปแบบการวัดสุขภาวะ

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดสุขภาวะ

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)			
	องค์ประกอบ 1: สุขภาวะทางกาย (phy)	**องค์ประกอบ 2:** สุขภาวะทางจิต (emo)	**องค์ประกอบ 3:** สุขภาวะทางสังคม (soc)	**องค์ประกอบ 4:** สุขภาวะทางปัญญา (win)
ข้อที่ 1	0.91*	0.76*	0.60*	0.72*
ข้อที่ 2	0.85*	0.66*	0.63*	0.81*
ข้อที่ 3		0.53*	0.68*	0.87*
ข้อที่ 4		0.57*	0.72*	0.83*
ข้อที่ 5				0.71*
ข้อที่ 6				0.62*
χ^2=208.65, df=86, P=0.000, RMSER=0.061, SRMR=0.044, GFI=0.94, CFI=0.98, NFI=0.97				

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก



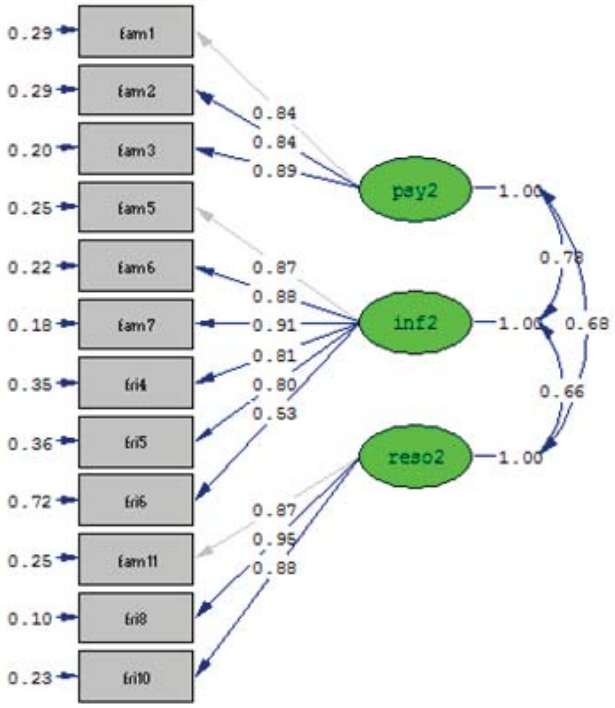
ภาพประกอบ 27 รูปแบบการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)			
	องค์ประกอบ 1: การรับรู้ความสามารถของตนเอง (est)	**องค์ประกอบ 2**: ความหวัง (hop)	**องค์ประกอบ 3**: การมองโลกในแง่ดี (obt)	**องค์ประกอบ 4**: ความหยุ่นตัว (res)
ข้อที่ 1	0.76*	0.84*	0.74*	0.76*
ข้อที่ 2	0.79*	0.82*	0.74*	0.82*
ข้อที่ 3	0.84*	0.79*	0.78*	0.87*
ข้อที่ 4	0.83*	0.75*	0.79*	0.74*
ข้อที่ 5	0.84*	0.82*		0.77*
ข้อที่ 6	0.80*			
χ^2=324.18, df=133, P=0.000, RMSER=0.046, SRMR=0.030, GFI=0.95, CFI=0.99, NFI=0.99				

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการสนับสนุนทางสังคม



ภาพประกอบ 28 รูปแบบการวัดการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อคำถาม	คะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (Factor loading)		
	องค์ประกอบ 1: การได้รับสนับสนุนด้านอารมณ์ (psy2)	**องค์ประกอบ 2**: การได้รับสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (inf2)	**องค์ประกอบ 3**: การได้รับสนับสนุนด้านทรัพยากร (reso2)
ข้อที่ 1	0.84*	0.87*	0.87*
ข้อที่ 2	0.84*	0.88*	0.95*
ข้อที่ 3	0.89*	0.91*	0.88*
ข้อที่ 4		0.81*	
ข้อที่ 5		0.80*	
ข้อที่ 6		0.53*	
χ^2=97.08, df=39, P=0.000, RMSER=0.047, SRMR=0.030, GFI=0.98, CFI=1.00, NFI=0.99			

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ภาคผนวก จ
คำสั่งวิเคราะห์ข้อมูล

คำสั่งการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

```
Observed Variables
tim int tro sol cam par val und pro soc phy emo socc win
est hop obt res psy2 inf2 reso2
Covariance Matrix from File: D:\thesis_1\total.cov
Sample Size = 776
Latent Variables
inten volun motiv well posit suport
Relationships
tim = 1.00*inten
int = inten
tro = 1.00*volun
sol cam par = volun
val = 1.00*motiv
und pro soc = motiv
phy = 1.00*well
emo socc win = well
est = 1.00*posit
hop obt res = posit
psy2 = 1.00*suport
inf2 reso2 = suport
inten = volun suport well
volun = motiv suport well
well = posit
Path Diagram
Iterations = 250
Method of Estimation: Maximum Likelihood
LISREL OUTPUT: ME=ML IT=250 EF SC MI
```

คำสั่งการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ

```
Age (กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ)
TI invariance
!DA NI=22 NO=386 NG=2 MA=CM
SY='D:\invariance\ainv.dsf' NG=2
SE
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19
20 21 /
MO NX=11 NY=10 NK=3 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
well volun inten
LK
motive posit social
FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2)
FR LY(10,3) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2)
FR LX(10,3) LX(11,3) BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2) GA(1,2) GA(2,1) GA(2,3)
FR GA(3,3)
FR TE(8,7) TD(4,3) TD(3,1) TD(8,7) TE(3,1) TD(11,9) TD(4,1) TE(9,1) TE(10,1) TD(4,2) TD(7,3)
VA 1.00 LY(1,1) LY(5,2) LY(9,3) LX(1,1) LX(5,2) LX(9,3)
PD
OU AM EF FS SC
Stuff (กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย)
!DA NI=22 NO=390 NG=2 MA=CM
SY='D:\invariance\sinv.dsf' NG=2
SE
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19
20 21 /
MO NX=11 NY=10 NK=3 NE=3 LY=PS LX=PS BE=PS GA=PS PH=PS PS=PS TE=PS TD=PS
LE
well volun inten
LK
motive posit social
OU
```

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายนิพิฐพนธ์ แสงด้วง
วันเดือนปี เกิด	7 ธันวาคม 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน	9 หมู่ 11 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	งานนิเทศและประเมินผล กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ . สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เหรียญทอง เรียนดีอันดับ 1) สาขา สาธารณสุขชุมชน จาก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2541	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สศ.บ.) สาขา สาธารณสุขศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขา การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ